

INFORME
octubre2020

PLATAFORMAS DIGITALES

Condiciones de trabajo y representación
colectiva
Retos de futuro

Antonio Martín Artilles (director)
Albert Pastor, Óscar Molina, Alejandro Godino y Jessica Romero





Direcció

Antonio Martín Artilles

Realització:

Albert Pastor, Óscar Molina, Alejandro Godino y Jessica Romero

Agradecimientos por su ayuda y colaboración a:

Llorenç Serrano, Daniel Garrell, Joan Carles Gallego, Joan Herrera

Disseny i maquetació:

Miquel de Toro

Aquest estudi ha estat possible gràcies al suport econòmic de



Índice de contenidos

7	RESUMEN EJECUTIVO
21	CAPÍTULO I. PERFILES DE LOS TRABAJADORES DIGITALES
21	1. Definiciones conceptuales
25	1.1. Perfil de los trabajadores digitales
30	1.2. Aproximación al objeto de estudio a partir de encuesta de CCOO
33	2. Análisis de clasificación perfiles
33	2.1. Tres perfiles
45	3. Tendencia hacia la segmentación del mercado de trabajo
52	4. Conclusiones
53	CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DECONSTRUCCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO
53	1. Organización del Trabajo y TICs
56	2. Deconstrucción de la relación laboral
58	2.1. Deconstrucción de la relación de empleo
60	2.2. Definición y tipologías de plataformas digitales
72	2.3. Teletrabajo y deconstrucción de la representación colectiva
78	3. Control y organización del trabajo
79	3.1. Control y economía de tiempos
80	3.2. Demostración de relación de empleo: principio ajenidad
85	4. Respuesta sindical a la deconstrucción de la relación de empleo
88	5. Conclusiones
89	CAPITULO III. REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL
89	1. Introducción
90	1.1. Proto-sindicatos, cooperativas de trabajo y mutualidades (botom-up)
102	2. Sindicatos: impulso de organizaciones (top-down)
102	2.1. Organización sindical insertada de los autónomos
103	2.2. Autónomos precarios emprendedores
104	2.3. Prestación de Servicios para los trabajadores autónomos desde el sindicato
107	3. Nuevas formas de organización sindical
108	3.1. Representatividad de las organizaciones de trabajadores autónomos en España
108	3.2. Cuasi-sindicatos, nuevas formas de organización emergentes (I-Pros)
109	3.3. La representación sindical “paralela para los autónomos”
111	3.4. Representación de los asalariados tele-trabajadores
112	3.5. Articulación de la representación sindical después de la deconstrucción
113	3.6. El papel de la negociación colectiva en la representación sindical
115	3.7. Algunas experiencias de organización sobre la base territorial
120	4. Uso de la tecnología digital para la acción sindical
124	5. Algunas conclusiones

CAPITULO IV. EL TRATAMIENTO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y EN PLATAFORMAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

128	1. Introducción
130	2. Un previo: la morfología del trabajo en plataforma como condicionante de la acción colectiva
130	2.1. Trabajo a distancia, Teletrabajo y Trabajo en plataforma
132	2.2. La naturaleza jurídica del trabajo en plataformas ¿prestación de servicios por cuenta ajena o trabajo autónomo?
138	2.3. La propuesta de creación de la figura del TRADE digital
140	2.4. Deslocalización y parcialización del trabajo en plataformas como condicionantes estructurales
143	2.5. Un mal compañero de viaje: la atonía de la autonomía colectiva de los trabajadores autónomos
145	3. La negociación colectiva como instrumento regulador del trabajo en plataformas y del trabajo a distancia
146	3.1. La idoneidad funcional de la negociación colectiva como instrumento regulador de la digitalización
150	3.2. Escollos de la negociación colectiva en la regulación del trabajo en plataformas y el trabajo a distancia
151	3.3. La negociación como instrumento regulador del trabajo autónomo
157	3.4. La actuación de la negociación colectiva ante los problemas de representatividad
160	3.5. La inclusión de las plataformas y de las empresas de alto contenido tecnológico en los convenios colectivos sectoriales “analógicos”
163	3.6. La regulación colectiva de las condiciones de trabajo desde la perspectiva del derecho de la competencia. STJUE de 4 de diciembre de 2014 Asunto FNV Kunsten Informatie en Media
165	4. Los contenidos negociales en materia de derechos digitales, teletrabajo y trabajo en plataformas
165	4.1. El marco normativo de los nuevos derechos digitales como espacio condicionante del contenido de la negociación colectiva
168	4.2. La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE y la apuesta por una negociación colectiva adaptativa
170	4.3. La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva
174	4.4. La regulación de la jornada de trabajo y el derecho a la desconexión digital
183	4.5. Control tecnológico de la prestación laboral
190	4.6. La regulación convencional del uso de las TIC como instrumento de los órganos de representación de los trabajadores
195	5. Conclusiones
199	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
211	LISTADO DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS
213	ANEXO: ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

“La gente está cansada de trabajar sin saber quién es su patrón.”
Entrevista a Eric Vuillard (Autor de **La Batalla de Occidente**). La Vanguardia 16 octubre de 2019, pág. 39

Justificación

“Con la digitalización todo lo que se pueda automatizar se automatizará”, nos decía un ingeniero de aplicaciones informáticas en una entrevista. Esta frase nos sirve de justificación para demostrar la importancia de este estudio. La automatización digital tendrá efectos sociales, particularmente sobre el volumen de empleo. Hay dos tesis que resumen el debate. Por un lado, la primera *tesis del efecto sustitución de la ocupación* vaticina una catástrofe en el empleo y con serias consecuencias sociales, como el hecho de que el concepto de trabajo se aleja cada vez más de la idea de empleo con contrato indefinido y a tiempo completo. Frey y Osborne (2013) estima que la digitalización afectará al 47% del empleo en Estados Unidos como consecuencia de la automatización. En España se estima que afectará al 36% del empleo (Domenech et al. 2018). Por otro lado, la segunda tesis sostiene que el impacto será limitado a *las tareas de trabajo, no a los puestos*, hace una estimación moderada: afectaría al 12% de las ocupaciones y tendrá consecuencias sobre las necesidades de formación continua a lo largo del ciclo vital.

Además de los efectos sobre el empleo, la digitalización afectará al perfil de los trabajadores, a la organización del trabajo y a las formas de representación colectiva y organización sindical. Aquí están precisamente los objetivos, la oportunidad y el interés de este estudio.

Objetivos

Los objetivos de este estudio son tres:

- 1) Describir el perfil de los trabajadores digitales emergentes, más allá de los repartidores que trabajan en conocidas plataformas;
- 2) Describir las nuevas formas de organización del trabajo que comportan una creciente deconstrucción de la relación de empleo.
- Y, 3) estudiar las nuevas formas de representación colectiva resultantes de la deconstrucción de la relación de empleo.

Metodología

Este estudio parte de una medición de la digitalización realizado a partir de dos encuestas. La encuesta del CEO (2018) y la encuesta de CCOO (2018). La primera estima que en torno a un 31% de los ocupados trabajan con internet en Cataluña. Y la segunda estima que un 19% de los encuestados “*obtienen ingresos a través de internet*”. El resultado de este análisis es una tipología formada por tres grupos: un grupo mixto, un segundo grupo de trabajadores autónomos y un tercero de trabajadores de industria y servicios.

A tenor de esta tipología hemos realizado entrevistas a cada tipo de trabajadores. A jóvenes estudiantes o exestudiantes que trabajan como repartidores; a trabajadores autónomos profesionales altamente calificados y menos cualificados, a trabajadores de empresas de servicios e industria. Además, hemos entrevistados a ingenieros de aplicaciones informáticas; a intermediarios en el mercado de trabajo que utilizan las plataformas para la búsqueda de empleo; a responsables sindicales y de asociaciones de trabajadores autónomos; así como dirigentes de cooperativas de trabajo. En total hemos realizado 27 entrevistas. Más tres grupos de discusión, uno con trabajadores de empresas de transporte; otras trabajadoras del servicio de limpieza y el tercero a un grupo de expertos.

Por otra parte, hemos analizado las sentencias judiciales del controvertido debate entre falsos autónomos y autónomos reales, así como los convenios colectivos donde se recogen cláusulas para regular el trabajo digital.

Primer objetivo: Perfil de los trabajadores autónomos

A partir de los datos cuantitativos -señalados atrás- hemos identificado tres tipos de perfiles de trabajadores digitales: (1) Un primer grupo mixto de trabajadores digitales, como son jóvenes, jubilados, estudiantes, amas de casa e inmigrantes. (2) Un segundo grupo de trabajadores autónomos reales y otros falsos, profesionales de alta cualificación y de baja cualificación. Y un (3) tercer grupo compuesto por trabajadores de servicios e industria que utilizan la digitalización como una herramienta en el teletrabajo.

Estos tres tipos de trabajadores nos muestran una composición interna compleja, cuya principal característica es la segmentación del mercado de trabajo. La Revolución Digital diversifica los subtipos de trabajadores y contribuye al aumento de la precarización. Así:

- Muchos de los empleos realizados por trabajadores y empleados cualificados están transformándose en micro tareas.
- Otros se convierten en clickworkers descualificados, en una suerte de tareas neo-tayloristas.

- Otros empleados pasan a ser trabajadores autónomos o incluso falsos autónomos que trabajan por proyectos.

- Pero también algunos trabajadores autónomos creen en el discurso del “emprendedor”, valoran la independencia, la flexibilidad horaria, la auto organización y aspiran a una vida confortable. E incluso piensan *jubilarse pronto*, con el soporte de aplicaciones de plataformas especializadas en finanza y ahorro que ofrecen este ideal a profesionales cualificados.

- Otros trabajadores autónomos se desengañan pronto y son conscientes de la incertidumbre en sus ingresos económicos, con variaciones en su carga de trabajo, presión competitiva y necesidad de auto explotación para sobrevivir en un mercado altamente competitivo. (6) Además, muchos entienden que son falsos autónomos, pero no han tenido otra alternativa porque no han encontrado trabajo durante los años de la Gran Recesión (2007) y después de ella. De hecho, bastantes trabajadores autónomos eran previamente desempleados jóvenes, desesperados, que deciden probar suerte a través del emprendimiento y las ayudas oficiales iniciales.

En suma, la identificación de los perfiles de trabajadores digitales es compleja. Unos operan en mercados locales, otros en mercados globales. La ubicación de su trabajo puede estar en su domicilio, en una oficina compartida, en casa del cliente o bien desempeñar un trabajo itinerante. Los trabajadores digitales pueden trabajar *on line* o *bien offline*. Los contenidos de sus tareas pueden ser cualificados, artísticos, repetitivos, por pieza o incluso tareas manuales. El sistema de pago puede ser por entrega, por servicios, o por horas, entre otras fórmulas. Nos llama la atención el creciente riesgo de precarización de las ocupaciones profesionales, el riesgo de aislamiento e individualización. Algunos analistas ven en ello una tendencia hacia el declive de las clases medias profesionales.

Segundo objetivo: reorganización del trabajo

En relación con el segundo objetivo, hemos visto como la digitalización coadyuva al proceso de descentralización, externalización y subcontratación de las tareas. Este proceso tecnológico y organizativo está comportando una **deconstrucción de la relación de empleo**. La empresa se hace cada vez más pequeña, se hace invisible o evanescente y se fragmentan los contenidos de las tareas. Hay quienes ven en este proceso una organización neo-taylorista del trabajo, aunque difusa y fragmentada que implica el crecimiento de la división técnica del trabajo. (1) Unos entienden que la expansión de las micro tareas está ligada con la automatización, la descualificación de la fuerza de trabajo y la polarización de las cualificaciones profesionales. (2) Otros argumentan que no queda clara la tendencia hacia la polarización de las cualificaciones profesionales, sino que se diversifica. De hecho, hay nuevas demandas de cualificaciones intermedias, como por

ejemplo la formación profesional en biotecnología para aplicar las nuevas tecnologías en el sector de la sanidad, entre otros.

Control del trabajo

El ojo electrónico, la video vigilancia, el correo electrónico se puede convertir en una pesadilla para muchos trabajadores, que se siente subjetivamente vigilados: estos internalizan el control y la autodisciplina al saberse continuamente vigilados por cámaras o bien a través de sistemas de geolocalización, control horario y datos biométricos. Pero también muchos temen perder el derecho a la intimidad. Por eso hoy es importante para los trabajadores la Ley de Protección de datos (LOPDGDD) como marco legal para preservar el derecho a la privacidad, amparada en el Reglamento 2016/679 de la Unión Europea, que ha sido útil para trasladar una cláusula estándar a la negociación colectiva sobre el derecho a la intimidad (véase en el capítulo IV los Convenios Colectivos de aparcamientos y garajes de Murcia - BOP Murcia 2-07-2019-; Centro Farmacéutico SL – BOE 31-07-2019; Casinos Santa Cruz –BOE Santa Cruz de Tenerife 04-06-2019- y convenio de Transporte Robles –BOE 01-10-2019-, entre otros)

Igualmente hemos identificado la existencia de otras formas de *control de la subjetividad* a través de un lenguaje seductor, que tratan de cambiar de sentido y significado de la relación laboral, como por ejemplo el uso de palabras como “colaborador” en lugar de empleado o trabajador; “cumplir una misión” en lugar de realizar una tarea; “realización de un proyecto” en lugar de realizar un encargo; “competidores” en lugar de compañeros”; “emprendedor” en lugar de falsos autónomo; “economía colaborativa” en lugar de subcontratación, etc. Esta forma de control ideológico mediante el lenguaje es una forma de dominación y distorsión de la realidad de las relaciones laborales, lo que exige también una respuesta ideológica de los sindicatos.

Por otro lado, la tendencia hacia la automatización de procesos comporta un aumento efectivo del control del trabajo y un consiguiente incremento de los ritmos de trabajo, una intensificación de la economía de tiempos, para lo cual el control sobre el proceso de trabajo también deviene clave. En pocas palabras, la economía de tiempos es una tendencia inexorable y secular en el desarrollo del capitalismo porque está asociado a la reducción de costes por unidad de producto y a la velocidad de circulación del capital. Por lo tanto, es previsible que en los próximos años se ahonde en la automatización de procesos.

Nuevos espacios de trabajo

La figura de la empresa-red puede ser una metáfora ilustrativa de una suerte de empresa difusa que no tiene un lugar concreto de ubicación, sino que opera desde distintos puntos y lugares de trabajo. En consecuencia, la dispersión de los centros de trabajo y la

deconstrucción de la relación de empleo fragmenta las bases de representación del sindicalismo. Indicativo de ello es la aparición de nuevos espacios de trabajo -que obstaculizan la formación de “*grupos de referencia*”-, tales como el trabajo a domicilio, el trabajo *on line*, trabajo en la oficina de los clientes, trabajo itinerante, teletrabajo para una empresa, coworking y cooperativas virtuales, entre otras formas. En definitiva, todo ello afecta a las formas de representación unitaria y a las instituciones del Derecho del Trabajo, de modo que la actual normativa no resulta eficaz para garantizar los derechos de representación de los trabajadores de la economía digital.

La deconstrucción de la relación de empleo implica una creciente individualización de las relaciones laborales: un potencial aislamiento del trabajador, problemas de salud mental, autoestima, desarraigo emocional y otras patologías psico-sociales conocidas. Podemos hablar de un riesgo de anomia social por la pérdida de funciones del *grupo de referencia*, que históricamente ha sido fundamental para la socialización de los trabajadores y la construcción de valores colectivos.

Deconstrucción relación de empleo y negociación colectiva

La deconstrucción de la relación de empleo ha llevado - en los últimos quince años- a los sindicatos a buscar nuevas formas de organización en el territorio, en el ámbito local y comunitario, como pueden ser las Secciones Sindicales inter empresas, inter-centros o de polígono industrial.

La normativa sobre derechos de representación no se adecúa a la nueva realidad de la organización del trabajo en la economía digital y los trabajadores económicamente dependientes de la economía digital (véase capítulo IV). La Ley del Estatuto de los Trabajadores Autónomos (LETA), regula (art.13) la figura de “*acuerdos de interés profesional*”, que tiene una naturaleza colectiva y posibilita acuerdos negociados por las asociaciones o sindicatos que representa a los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (Trade). En otras palabras, esta es una vía para la regulación colectiva equilibradora y compensadora de la desigualdad individual de los trabajadores autónomos. Ejemplo de ello es el establecimiento de condiciones mínimas en la contratación y subcontratación de obras y servicios regulados en los convenios colectivos, como es el caso del Convenio de Hostelería de las Islas Baleares (BOIN 12-07-2018) y con Convenio del mismo sector de Las Palmas (17-03-2017), entre otros.

Otra posible iniciativa para resolver el problema de la disfunción del marco normativo, al margen de una eventual reforma legal, pasaría *por admitir y otorgar capacidad de regulación a la negociación colectiva con la finalidad de definir los ámbitos de constitución de los órganos de representación unitaria, así como los derechos de información*. La extensión de la normativa del trabajo a distancia, en lo que se refiere a la adscripción de todos los trabajadores que desarrollan su trabajo de forma deslocalizada a través de

aplicaciones, constituye otro remedio a la mencionada disfunción en la representación. Igualmente, y a pesar de su falta de actualización, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) permite desarrollar un papel más activo en la negociación de los derechos de representación de los trabajadores digitales

A lo largo del estudio hemos visto algunas experiencias de Convenios Colectivos que incluyen cláusulas sobre el problema de la representatividad de las secciones sindicales en sectores de actividad fragmentados y subcontratados, como pueden ser las Secciones Sindicales de grupo con base a una sección sindical y la constitución de la figura del *delegado principal*, las Secciones Sindicales sin base a ninguna SSE y las Secciones Sindicales de Sector. La LOLS podría permitir el desarrollo más activo de la negociación colectiva en relación con la representación de los trabajadores y sus derechos de participación, lo que podría ser una vía de respuesta al problema de representación de los trabajadores digitales de los pequeños centros de trabajo.

Nuevas formas de representación emergentes

Existen algunas experiencias de acuerdos interesantes, como el Modelo Foro de Coordinación de AENA. Este es un Foro de encuentro que permite la coordinación de distintas empresas, delegados sindicales y SSE de diversas compañías que operan en el Aeropuerto del Prat. En dicho Foro se coordina problemas de seguridad, de prevención de riesgos y de movilidad. Además, el Foro de coordinación contribuye a presionar a las pequeñas y diversas empresas -que operan en el aeropuerto- para que observen ciertas normas de trabajo digno y se evite el riesgo de precarización del empleo.

La idea del Foro de coordinación local o territorial podría ser también útil para la identificación de la *contraparte empresarial*. La identificación de una *contraparte* se ha convertido en un reto para que los sindicatos puedan tener un interlocutor empresarial para negociar. En otras palabras, *para bailar un tango se necesitan dos, dice la conocida frase two to tango*.

Argumentos de las sentencias judiciales

En relación con la deconstrucción del empleo sobresale el debate en torno a los falsos o verdaderos trabajadores autónomos económicamente dependientes. Los repartidores son hoy la punta del iceberg, pero la figura de los Trades se puede extender a otras actividades. Por eso el debate legal sobre naturaleza jurídica del trabajo desarrollado en plataformas es importante ahora. En este sentido podemos destacar dos posiciones en las sentencias judiciales. Por un lado, las sentencias ponen de relieve una serie de elementos que pueden permitir la demostración de la relación de dependencia y ajenidad, tales como (1) el control del trabajo ejercido por la plataforma; (2) los puntos de reunión de los repartidores en un *centro* o punto de encuentro obligado; (3) la geolocalización del

itinerario del reparto con la obligación de pasar por determinados puntos de la ciudad donde hay cobertura de las antenas; (4) las órdenes para la ejecución de las tareas de reparto; (5) la propiedad del algoritmo para organizar el trabajo; (6) la disponibilidad en el uso del tiempo y la existencia de un horario de trabajo; (7) la obligación de los trabajadores de efectuar un preaviso para dejar de prestar servicios; (8) la necesidad de que la sustitución de un trabajador por otro debía ser aceptada previamente por la empresa; (9) la carencia de una estructura empresarial de los repartidores; (10) la fijación del precio por parte de la empresa; (11) el hecho de que los repartidores eran la imagen de la empresa, entre otros argumentos. Estos criterios han servido para reconocer la relación laboral.

Por el contrario, los argumentos de las sentencias que apoyan las tesis empresariales favorables a su consideración como trabajo autónomo, sea dependiente o no, son, entre otros, los siguientes: (1) La firma de un contrato en calidad de trabajador autónomo económicamente dependiente; (2) La firma de un contrato de prestación de servicios; (3) No existe pacto de exclusividad en la prestación de servicios. Pero, existe la posibilidad de que la prestación de servicios se haga para otras empresas; (4) la decisión horaria para trabajar depende –a priori- del trabajador, de modo que el horario de trabajo es inexistente; (5) alegar que la empresa no tiene poder disciplinario formal sobre el trabajador, más allá de una penalización en la puntuación del servicio del repartidor; (6) el hecho de que el trabajador no cobra un salario fijo, sino de una retribución mercantil en función de los servicios de reparto realizados; (7) alegar que el geolocalizador es un instrumento para medir el kilometraje del servicio, no un instrumento de control; (8) el repartidor asume el riesgo de cada pedido y responde frente al cliente; (9) la empresa se financia a través de los acuerdos comerciales que suscribe con establecimientos, tiendas y comercios, no de los usuarios que les paga por los servicios; (10) el repartidor puede decidir descansar 18 días anuales, de acuerdo con la regulación del trabajo autónomo, entre otros argumentos.

Unos y otros argumentos han encontrado eco en la doctrina judicial tanto de la instancia como de la suplicación. Una situación que, sin duda, a la espera de una eventual sentencia del Tribunal Supremo, genera una importante inseguridad jurídica sobre el marco normativo aplicable. Frente a estas dos opciones, o mejor sería decir, al hilo de estas mismas, surgen propuestas que, desde órbitas empresariales, proponen un estatuto intermedio entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente mediante la creación de una relación laboral especial. Se considera que la regulación del trabajo por cuenta ajena y las instituciones laborales no son aplicables a estas nuevas realidades por sus especiales características y, admitiendo tácitamente que no nos hallamos ante auténticos trabajadores por cuenta propia o autónomos, se sugiere ampliar el ámbito del trabajo autónomo y la introducción de un tercer género que facilite la seguridad jurídica en el

ámbito de los negocios digitales y a la vez establezca obligaciones contractuales y de protección social para los colaboradores de estas empresas.

Regulación cláusulas Convenios Colectivos

La regulación de la digitalización a través de la negociación colectiva es todavía hoy incipiente. La mayoría de las cláusulas reguladoras se encuentran en los convenios colectivos de empresa; si bien se constata un creciente abordaje por la negociación sectorial e incluso por algún acuerdo interprofesional que trata de aportar orientaciones y estímulos a las unidades inferiores.

Una primera referencia condicionante es la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), que constituye el marco normativo estatal de referencia en materia de protección de datos y, más ampliamente de garantía de los derechos digitales. El artículo 5 contiene una norma específica sobre tratamiento de datos en el ámbito laboral. Y el artículo 91 sobre el desarrollo de los derechos digitales en la negociación colectiva, le faculta a establecer garantías adicionales.

Una segunda referencia es la reciente Directiva 2019/1152, publicada por el Diario Oficial de la Unión Europea, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, que contiene tres preceptos significativos: (a) los referidos a la previsibilidad del trabajo (art.10); (b) a los contratos a demanda (art. 11) y la transición a otra forma de empleo. Esta directiva se podría aplicar a los trabajadores con contrato de cero horas, trabajadores de plataformas y trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad. En el espíritu de esta norma está la idea de desarrollar, a través de la negociación colectiva, nuevos elementos de flexibilidad y de respuesta a los cambios tecnológicos, de modo que se “*respeten la protección general de los trabajadores*”

Acuerdos marcos

Los acuerdos marcos juegan un papel importante como referencia reguladora. El *Acuerdo Interprofesional de Cataluña (DOGC de 7 septiembre de 2018)* estableció una referencia de carácter mínimo para la desconexión digital, de modo que una vez concluida la jornada laboral se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida personal y familiar. Por tanto, el trabajador tiene derecho a no atender las comunicaciones, mensajes y correos electrónicos fuera de su jornada laboral. A la vez, este acuerdo insta a introducir en la negociación colectiva cláusulas relativas a esta nueva realidad del trabajo, así como a su uso razonable.

En los acuerdos de empresa (véase en el capítulo IV el 85 Convenio Colectivo –CC-Estatal para las industrias del curtido, correa y cueros industriales –BOE 02-20-2019- III CC Estatal de la industria del Metal –BOE 19-09-2019- y CC del Grupo AXA -10-10-2017,

entre otros); figuran cláusulas sobre el derecho a la desconexión de los teléfonos móviles, el correo electrónico y los servicios de mensajería. Este derecho a la desconexión es una de las cláusulas más frecuentes en los convenios que cuentan con cláusulas digitales. Hay otras cláusulas menos frecuentes, tales como la video-vigilancia, que deja exenta determinadas áreas del personal, como los vestuarios y áreas privativas; cláusulas sobre el derecho a la intimidad; la geolocalización en algún convenio del transporte; la regulación de los derechos digitales, como es el uso del correo electrónico para actividades sindicales; el envío de información de interés laboral y sindical a través del correo electrónico; el uso del correo electrónico entre secciones sindicales de distintos centros de trabajo, o bien estudiar el uso razonable de los medios digitales y de las nuevas tecnologías para la actividad sindical; regulación de los controles biométricos, como la huella digital; los controles *on line* sobre el ordenador y el teléfono móvil; monitorización remota; la participación de los trabajadores en la elaboración de los criterios de uso de los dispositivos digitales de la empresa, entre otras.

Igualmente, importante es el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, firmado por los agentes sociales europeos el 16 de julio de 2002. El teletrabajo se viene extendiendo en los últimos años como parte de una política empresarial –individualizada- y asociada a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Esta fórmula de prestación trabajo ha recibido el apoyo del RDL 2/2018 para conciliar la vida laboral y familiar, de manera que posibilite al trabajador la posibilidad de solicitar la adaptación de su tiempo de trabajo e incluso el trabajo a distancia. En el capítulo IV hacemos un análisis de cuatro convenios colectivos (CC): el CC de Ibermática (BOE 16-07-2019); el CC general estatal para el sector de entidades de seguros (BOE 01-06-2017); el VIII CC de Telefónica (21-02-2014) y el CC de Adidas (BOE 21-02-2014). Todos ellos tienen en común que la solicitud y aceptación del teletrabajo es individual.

Intermediación mercado de trabajo

Hay que añadir que la digitalización está también afectando a las maneras de intermediación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo, así como de la inteligencia artificial predictiva en la selección de personal. Hay empresas que reclutan mano de obra a través de plataformas digitales intermediarias (Empresas de Trabajo Temporal); otras veces la intermediación es identificable pero no el centro de trabajo y la empresa, que puede ser difusa. Otras veces las ETT están coparticipadas por varias empresas, sin que quede claro quién es el interlocutor de la contraparte.

La tecnología digital puede comportar la pérdida de privacidad e intimidad porque los datos y perfiles personales pueden rastrearse a través de las redes sociales, lo que muchas veces es un problema para quienes buscan trabajo. Las empresas de intermediación pueden buscar estos datos. En pocas palabras, la tecnología digital facilita el control panóptico: *vigilar sin ser visto*.

Tercer objetivo: representación colectiva

En relación con el tercer objetivo hemos encontrado que la respuesta a la deconstrucción de la relación de empleo pasa por dos tendencias.

Estrategias con iniciativas desde abajo

La primera tendencia es hacia la reorganización *desde abajo* (*bottom up*); desde los propios trabajadores –de forma horizontal- ha venido creciendo durante los últimos quince años nuevas formas de organización. Hemos demostrado el crecimiento de las cooperativas de trabajo que se tratan de convertir en *sujetos de negociación* con las empresas; dichas cooperativas muchas veces toman como referencia los salarios de los convenios colectivos. Otras referencias en la fijación del valor del trabajo o servicio prestado son los precios medios del trabajo profesional del sector. Las cooperativas impulsan también actividades mutualistas para protegerse de los riesgos.

Asimismo, hemos identificado el crecimiento de plataformas proto-sindicales, como es el caso de los repartidores y de las “Kellys”. Estas cooperativas ofrecen también servicios mutualizados, tales como formación, asesoramiento fiscal y económico. Por ello, hay voces que hablan de *neo-mutualismo*. Incluso *neo-gremialismo* porque estos grupos se conforman en pequeñas unidades que comparten problemas y soluciones, como la formación, la innovación y el asesoramiento dentro de determinada profesión.

Otra forma emergente de organización son los cuasi-sindicatos (cuasi-unions) con una doble lógica. (1) Por un lado, como forma de organización pro-empresadora y mercantil que ofrece servicios, tales como el cobro de facturas, asesoramiento fiscal y contable, seguros de riesgo, asesoramiento para la innovación, contacto con otros clientes. (2) Y, por otro lado, se conforman como una organización de carácter social que aboga por reformar la legislación con una orientación más social y redistributiva, que facilite la protección por desocupación, protección por maternidad, enfermedad y vejez. En cierto modo, parece emerger un perfil ideológico liberal-social, un emprendedor individual que busca la protección social del Estado.

Estrategias con iniciativas desde arriba

Por otra parte, *desde arriba* (*top-down*) han venido gestándose nuevas formas de organización para los trabajadores autónomos, falsos y reales. Hay sindicatos que han organizado de forma “paralela” a los trabajadores autónomos, porque algunos autónomos pueden ser afines ideológicamente y otros muy distantes. El individualismo es una de las características de los trabajadores autónomos, pero éstos al mismo tiempo reclaman medidas de cobertura colectiva.

Otros sindicatos han integrado la organización de los trabajadores en sus propias estructuras. Incluso algunos sindicatos han incluido a los trabajadores autónomos en una organización específica con trabajadores precarios. Por tanto, el sindicato se encuentra con dos lógicas distintas de organización: una directa y otra paralela.

En general, para los sindicatos constituye un nuevo dilema la organización de los trabajadores autónomos: *¿se puede organizar y representar a trabajadores autónomos que a su vez pueden contratar a otros trabajadores?* La normativa no permite a estos autónomos afiliarse a un sindicato, aunque si crear asociaciones, que muchas veces acaban vinculadas a asociaciones empresariales

Estos retos plantean nuevos escenarios de cooperación y alianzas entre los sindicatos tradicionales y las nuevas formas emergentes de auto-organización, tales como las plataformas proto-sindicales, las cooperativas y las mutuas. Posiblemente el próximo futuro de la representación colectiva sea muy fragmentado, pero podría ser posible cierto grado de articulación a través de alianzas y coaliciones

Uso de la TiCs para la acción sindical

El número de cláusulas registradas en los convenios sobre los derechos de representación son todavía limitadas. En algunos convenios colectivos de grandes empresas se pueden encontrar cláusulas relativas al derecho a una página en la intranet de la empresa (equivalente a un tablón de anuncios); el acceso a internet; el uso del correo electrónico; el derecho de los representantes a comunicarse a través del correo profesional para la comunicación interna y el envío de información al correo corporativo, entre otras cláusulas (véase CC Tabacalera –BOE 20-08-2019- y Nokia –BOE 18-10-2019-, entre otros). Asimismo, una sentencia de la Audiencia Nacional /101/2014 de 27-05-2014) reconoce el derecho de las SSE al acceso a internet, a la creación de cuenta de correo electrónico, la configuración de los buzones de correo, los derechos de acceso al directorio interno de usuarios, la dotación de espacio en los servidores para el alojamiento de archivos, la posibilidad de recibir y enviar correo ajeno a la intranet o el establecimiento de filtros de acceso a la información o de correo.

Por último, también los sindicatos tienden a utilizar la tecnología digital para mejorar las comunicaciones de forma más rápida y horizontal. Estas formas parecen importantes a nivel de taller, de plantas de empresas industriales y de servicios, así como para las Secciones Sindicales de Empresa. El uso del WhatsApp, Telegram u otras aplicaciones de mensajería instantánea se ha ido extendiendo, pero solo parecen ser útiles para grupos pequeños, en oficinas y talleres, en los que se posibilita una respuesta rápida y sencilla, así como la confidencialidad del contacto del trabajador con el sindicato por temor a los jefes, que suelen estar cerca en las oficinas.

Las aplicaciones funcionan especialmente con un carácter unidireccional: del sindicato a los trabajadores para difundir mensajes. Otro problema es la brecha digital generacional puede ser todavía hoy un obstáculo para la comunicación entre trabajadores mayores y sindicatos.

Algunas propuestas de acción

- **Modernización y relaciones de reciprocidad.** Los sindicatos se modernizan con aplicaciones de mensajería instantánea y el uso de internet. Sin embargo, muchos de los entrevistados han insistido en que la tecnología no puede sustituir las relaciones interpersonales cara a cara. Las relaciones personales son importantes para generar *confianza, reciprocidad, lealtad y compromiso con la acción colectiva. Estas variables son claves en la formación de los grupos de referencia que confieren identidad colectiva.*
- **Aplicaciones digitales para la acción sindical.** Estas son importantes para los trabajadores de administración y técnicos porque garantizan confidencialidad y discreción en el contacto con el sindicato. Los empleados próximos a los cuadros y mandos superiores piden discreción en sus contactos sindicales.
- **Organizar y representar a los trabajadores autónomos.** Buscar solución a una posible forma de organizar y ofrecer servicios específicos a los autónomos profesionales, así como a los falsos autónomos. Estrategia top-down o desde arriba.
- **Mayor protección de los trabajadores autónomos:** Es necesario fomentar acuerdos profesionales para proteger a los trabajadores autónomos; la negociación colectiva podría también contribuir a regular el trabajo autónomo.
- **Representación de los trabajadores autónomos.** Desarrollar acuerdos en la negociación colectiva para representar a los trabajadores de la economía digital, como los Trade; la posibilidad de acumular distintos centros de trabajo para elegir un delegado de personal; la posibilidad de establecer una forma de representación de los trabajadores en los centros con menos de 11 empleados; y la posibilidad de desarrollar en la negociación colectiva los criterios electorales.
- **Estrategia desde abajo, botom-up:** Establecer alianzas, coaliciones y formas de cooperación con plataformas proto-sindicales, cooperativas de trabajo y cuasi-sindicatos para coordinar la acción.
- **La importancia del convenio colectivo.** Una paradoja encontrada en este estudio es la utilización del convenio colectivo como referencia para las relaciones mercantiles entre trabajadores autónomos. Quizás, por esta razón sindicatos y cooperativas de trabajo deberían colaborar y formar coaliciones para regular el trabajo.

- **Establecer un “salario mínimo”** del sector a través de la cooperación y alianza entre sindicatos, cuasi-sindicatos, cooperativas y plataformas proto-sindicales.
- **Cláusulas digitales.** En los convenios colectivos han venido adquiriendo importancia el desarrollo de determinadas cláusulas relacionadas con la tecnología digital, tales como el derecho a la desconexión y al descanso, la delimitación de la jornada laboral, la regulación de la video-vigilancia, el uso de internet en el trabajo, la geolocalización, el derecho a la privacidad de los datos biométricos, la geolocalización, el control remoto a través del ordenador, el contrato de trabajo, la definición de las tareas que pueden ser externalizadas.
- **Enriquecer contenidos convenios colectivos:** incluir acuerdos sobre externalización, subcontratación, organización del trabajo; prevención de riesgos laborales en las subcontratas; formación continua; formación digital; derecho de información, consulta y participación
- **Garantías conexión:** La conexión digital hoy es importante para desempeñar la representación de Comités, SSE y delegados. Por ello es importante que los convenios recojan cláusulas de garantía para utilizar el correo electrónico profesional, o en su defecto personal, de todos los trabajadores con la finalidad de que puedan desarrollar la actividad sindical con los trabajadores dispersos.
- **Desconexión digital:** Regular la desconexión fuera de las horas de trabajo y fines de semana. La mayoría de los convenios colectivos no aborda todavía esta cuestión.
- **Control de datos:** Todavía apenas hay cláusulas que aborden el control de datos personales y biométricos de los trabajadores. La negociación colectiva tiene recorrido en la regulación y control en el tratamiento de datos, tales como los referidos a la licitud, lealtad, transparencia, limitación de la finalidad, minimización de datos (adecuados y pertinentes), exactitud, limitación plazo de conservación, integridad, confidencialidad, ejercicio del derecho de acceso, rectificación y supresión, entre otros aspectos.
- **Teletrabajo.** Regular las condiciones del teletrabajo siguiendo las características de los puestos de trabajo en la empresa. El teletrabajo se extiende a través del apoyo de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Incluir cláusulas en los convenios para evitar que sea gestionado como un asunto individual
- **Algunas vías legales para la articulación de los trabajadores de las subcontratas.** La legislación, como el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Derechos de Información y consulta, así como la Ley de Prevención de Riesgos

laborales puede constituir las vías para articular la acción colectiva con las empresas subcontratadas.

- **Fortalecer el papel de las Secciones Sindicales Intercentros, local-comunitario y de polígonos industriales.** A tenor de la descentralización y subcontratación resulta hoy relevante la organización local-territorial del sindicato
- **Fortalecer el papel de los Comités de Empresa Intercentros.** Igualmente puede ser otra respuesta a la descentralización de la actividad de las empresas o para la coordinación de varios centros de trabajo.
- **Promover Foros de coordinación entre empresas y sindicatos:** Quizás el modelo de AENA pueda ser útil en determinadas circunstancias donde hay una atomización de empresas y sindicatos que operan en un mismo espacio o ámbito local.
- **Regulación:** Se constata la necesidad de una *regulación multinivel* del trabajo en plataformas y del trabajo a distancia, con intervención de instancias supranacionales (Unión Europea, OIT, etc.), del legislador nacional y también a través de la negociación colectiva. El origen acordado del convenio colectivo y su proximidad con la realidad puede facilitar una adaptación de la normativa a situaciones concretas.
- **Vacío legal existente en la economía digital.** Regular los vacíos legales en materia fiscal de las plataformas que operan a escala internacional y nacional; seguridad en el tratamiento de datos; reglas de la competencia; regulación de vacíos en la legislación laboral; implicaciones éticas de la robótica y la inteligencia digital.
- **Adaptación:** Aadar la acción sindical a las nuevas realidades del trabajo, así como adaptar la legislación y la protección social al trabajo del trabajo; adaptación de los esquemas de protección social a las nuevas realidades del trabajo.

CAPITULO I. PERFILES DE LOS TRABAJADORES DIGITALES

1. Definiciones conceptuales

Hoy, el interés de este estudio se justifica porque las TICs, la computarización y la externalización masiva del proceso productivo están transformando profundamente el contenido y la organización trabajo, además de las relaciones laborales (Huws et al. 2016; Miguélez et al. 2019; Serrano y Jepsen 2019). Un ingeniero entrevistado prefiere hablar de las TIC, no solo de la tecnología digital o de las plataformas o aplicaciones digitales en sentido estricto. *“Las plataformas se utilizan junto con internet, no se pueden desligar, a veces parte del trabajo se hace con internet y otras mediante el uso de plataformas... puedes hacer la compra, las transacciones bancarias, para eso necesitas internet y entrar en la aplicación digital a la cual accedes a través de un portal o de una aplicación.”*¹

La tecnología digital está estrechamente relacionada con internet, significa el paso de la tecnología analógica a la digital. Estamos ante la desaparición del papel como instrumento de trabajo material; por eso se habla del paso de la tecnología relacionada con lo físico: *“En cierto modo estamos hablando de un tránsito de lo material a lo virtual. Eso ha sido posible también porque ahora hay servidores físicos que ya no tienen que estar en la empresa, sino en otro sitio, en otro país, en la nube, con servidores distribuidos por todo el mundo. Ahora puedes tener la información almacenada servidores en Irlanda, Estados Unidos, Holanda, Australia, etc.”* Esta forma de almacenar la información a distancia, de forma barata y rápida, ha contribuido al cambio de las relaciones interpersonales en la empresa, ha contribuido al impulso de la descentralización, al outsourcing. La tecnología hoy propicia el cambio del modelo integrado verticalmente hacia un modelo de empresa-red. Por ello es importante el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones para articular el trabajo atomizado de sus empleados. Las comunicaciones hoy son muy rápidas, en “milisegundos” se establece la conexión de la empresa con los servidores situados en otra parte lejana del planeta. La “nube” tiene hoy implicaciones que van más allá de la tecnología; hay implicaciones en términos de derechos de privacidad y de seguridad de los datos.

Las transformaciones en el modo de organización del trabajo están dando lugar a la aparición de una serie de conceptos, tales como Crowd-workers (Trabajador-Multitud), clickworkers, micro trabajadores, WorkerTech, economía de plataformas, economía

¹ Entrevista a Ingeniero de Telecomunicaciones (E1) de una importante empresa multinacional que desarrolla aplicaciones app.

colaborativa, gig economy, economía de demanda, online work, teletrabajo, así como nuevas formas de organización del proceso productivo y de la organización del trabajo (Drohokoupil y Fabo 2017; 2018). Habitualmente cuando se habla de economía digital se acaba hablando exclusivamente de los repartidores de mensajería, de los riders o repartidores. Pero el fenómeno es mucho más amplio. En este estudio queremos ir más allá de este tópico. Por cierto, con la finalidad de establecer algunas precisiones pasamos a continuación a precisar algunas definiciones sobre el perfil del nuevo trabajador emergente.

Crowdworkers, clickworkers

El primer objetivo, como decíamos en la introducción, es estudiar el nuevo perfil del trabajador emergente el Crowd-Worker (Trabajador-Multitud), micro-trabajadores, *clickworkers* y WorkersTech (Cañigüeral 2019), denominado así porque la división del trabajo acarreada por la tecnología digital y la externalización están dando lugar a una atomización del contenido del trabajo en base a pequeñas tareas (micro-tareas) que se resuelven a golpe de click (clickworkers, véase Prassl 2018), y con ello a una fuerte fragmentación del proceso productivo. Estamos, por tanto, hablando de un paso más allá de la división técnica del trabajo entre trabajo intelectual y manual. Hoy estamos hablando de la descomposición de muchas de las profesiones hasta ahora cualificadas. La descomposición del contenido del trabajo en pequeñas o micro tareas parece devenir en una suerte de neo-taylorismo difuso (Serrano y Jepsen 2019) realizada en nuevos espacios, tales como el domicilio, oficinas compartidas, cooperativas etc. En pocas palabras, el Trabajador-Multitud (micro-trabajador) nace de la tendencia secular del capitalismo a dividir, racionalizar y controlar el trabajo con la finalidad de reducir costes por unidad de producto y con ello abaratar el coste del trabajo. En el fondo este es un proceso histórico del capitalismo (Coriat 1982), de modo que la división técnica del trabajo está ligada a la expansión de los mercados en el marco de la globalización (Piore y Sabel 1990).

Los tipos de tareas de los crowdworker o clickworker son dos *on-line* y *off-line*. Las tareas “*online*”, son realizados virtualmente a través de internet en respuesta a una demanda de ámbito potencialmente global (tales como la traducción de un texto, etiquetado de una imagen, realización de un proyecto de consultoría, teletrabajo, etc.). Las tareas *offline*, deben ser ejecutados de forma presencial en los entornos locales donde son requeridos (por ejemplo, transporte, reparto de comida a domicilio, reparaciones en el hogar, cuidado de personas...). La dedicación de tiempo al trabajo es muy variada y aparentemente flexible, son trabajos con distinto grado de dedicación, por horas, a tiempo parcial, a jornada completa, etc. (Prassl 2018).

En definitiva, hoy todas estas figuras laborales se recogen bajo la denominación de Crowd-Workers, en el sentido de que dicha figura representa una ruptura con la figura

tradicional del Obrero-Masa fordista (Coriat 1982). La figura del Trabajador-multitud refleja los cambios en la división técnica del trabajo mediante la fragmentación de las tareas integradas de las profesiones, aparentemente inconexas, descentralizadas, subcontratadas y externalizadas en pequeñas empresas, trabajo a domicilio, en oficinas compartidas en cooperativas y otras formas de organización de los supuestos trabajadores “*autónomos emprendedores*”.

La ideología de la emprendeduría individual del trabajador autónomo ha ido dominando el discurso político, que está impregnado de un halo ideológico neo-liberal. Este discurso es también conocido como “*ideología de Silicon Valley*”, que enfatiza las ventajas que el desarrollo de las plataformas digitales ofrece a todas las personas “*empendedoras*” que buscan **nuevas** fuentes de ingreso y oportunidades de empleo más flexible, individuales y autónomas. En cierto modo, se trataría de una aparente mirada feliz y positiva. Una oportunidad, que subraya las potenciales ventajas del *trabajo de bolos* (gig work), desde la flexibilidad de elegir cuando y donde trabajar, a la habilidad de ofrecer servicios innovadores y asequibles. Pero una vida de bolos (gigs) intermitentes y de corta duración también tiene sus inconvenientes, tales como la inseguridad económica o la carencia de la tradicional protección en el empleo y el derecho de jubilación (Prassl 2018: 12). Dicho de otra manera, el reverso de este discurso bien podría ser una suerte de *neofeudalismo digital*.

Definición plataformas digitales

Por otra parte, el concepto de *trabajo en plataformas digitales* se utiliza en sentido amplio, siguiendo los criterios utilizados en otros estudios comparados por Huws et al. (2016), entre otros. “*El trabajo en plataformas digitales se refiere a las tareas retribuidas que se encuentran a través de un sitio web o aplicación a la que se accede a través de un ordenador portátil, un Smartphone u otro dispositivo conectado a internet*” (Fundación Felipe González 2019:1). Un estudio de UGT (2019:7), lo define como “*redes digitales que coordinan transacciones mediante el uso de algoritmos*”, de modo que la red es un “*espacio estructurado*” que permite coordinar oferta y demanda de servicios. Los algoritmos proporcionan una “*estructura de gobernanza*” que incorpora normas y códigos para el control y seguimiento monitorizado del trabajador y del servicio que presta. La plataforma digital puede estar sustentada en una página web o en una aplicación de móvil (app) y supuestamente actúa de intermediaria entre el cliente que compra un servicio y el trabajador que presta el mismo.

La tecnología digital está revolucionando el modo de organización empresarial descentralizada. Por ejemplo, el Observatorio de Talento Descentralizado como su propio nombre indica, pretende hacer repensar los modos de organización de la estructura de las empresas, sus sistemas de trabajo y sus formas de gestión del personal con la ayuda de

la tecnología digital.² El reto que tienen las empresas es adaptarse a un mundo cambiante e impredecible, lo que también puede constituir una amenaza para muchos empleos a través de la automatización de procesos, a la previsible polarización del mercado de trabajo en base a las cualificaciones profesionales; a los requerimientos de formación continua a lo largo del ciclo vital. La descentralización con la ayuda de la tecnología digital sigue el mismo patrón que la descentralización y subcontratación que se viene realizando desde la década de los ochenta del siglo XX. Esto es, la reducción de costes, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, adaptar la utilización de la fuerza de trabajo a las variaciones de la demanda, flexibilizar la jornada laboral, flexibilizar el proceso productivo, además de reducir la capacidad del poder sindical, dividir sus formas de representación colectiva, individualizar las relaciones laborales y externalizar los riesgos (Drahokoupil y Fabo 2016, entre otros).

En suma, las transformaciones que acarrea la economía digital, son entre otras, cambios el proceso productivo y en las ocupaciones, tales como (1) aparición de nuevas formas de organización empresarial derivada de la descentralización del proceso productivo, como es el trabajo a domicilio, el trabajo en cooperativas, el trabajo en oficinas compartidas, entre otras formas; (2) otro fenómeno es el crecimiento de los trabajadores autónomos, expansión de la figura de falsos autónomos, ocupación informal para jóvenes estudiantes, para jubilados y amas de casa; (3) la digitalización también afecta a las profesiones medias y altas, como es la descualificación en determinadas profesiones de ingeniería, arquitectura, informática, etc. y la recualificación de otras nuevas; (4) igualmente este proceso de digitalización puede implicar una informalidad en las relaciones laborales, a las formas de retribución salarial, a los ingresos económicos vinculados al trabajo, o bien acarrea nuevas dificultades para el asociacionismo sindical, obstáculos para la aplicación de la negociación colectiva, así como la aparición de nuevas cláusulas de regulación en la negociación colectiva; (5) y, finalmente, la transformación del proceso de trabajo parece estar afectando o amenazando a los sistemas de protección social, como son la protección por desempleo y las pensiones, lo que contribuye a elevar la incertidumbre sobre el futuro del trabajo y de los derechos históricamente derivados del mismo.

Definición de Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización descentralizada, una forma de trabajo a distancia del lugar habitual de trabajo. Este trabajo se apoya en las Tics, se suele efectuar desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar, como la oficina del cliente o bien en espacios compartidos (CTESC 2004). El teletrabajo puede ser autónomo o dependiente. Muchos profesionales realizan trabajo de forma autónoma. En actividades como la banca y los seguros, entre otros, son empleados asalariados (Belzunegui 2002).

² Entrevista a Santiago García, Fundador de Future for Work Institute, Futurizable <https://futurizable.com/future-for-work/>, consultado el día 15 de septiembre de 2019.

Las tipologías del teletrabajo son variadas en función de la combinación de las Tics, la localización, los horarios, temporalidad, estatus de la ocupación, comunicación, retribución, contenido de las tareas y participación en la cadena de valor. La tecnología digital es uno de los factores que contribuyen a la expansión del teletrabajo, pero también está estrechamente relacionado con la política de externalización y descentralización de las empresas; con la adecuación flexible del proceso productivo a las variaciones de la actividad económica.

Efectos sobre el empleo y las relaciones

Uno de los entornos emergentes que está recibiendo mayor atención en el debate sobre el futuro de las relaciones laborales y el papel de los sindicatos es el conformado por las Tics, el teletrabajo y las plataformas digitales de prestación de servicios: un fenómeno que en la mayoría de los países europeos surge en la segunda mitad de la pasada década. La Gran Recesión de 2008 ha contribuido al aumento de estas formas de trabajo como vía de escape para muchos desempleados que han encontrado una nueva oportunidad para obtener ingresos económicos. Uno de los argumentos recurrentes para hablar de las bondades y oportunidades que ofrece la economía digital es que abre las puertas a personas de difícil colocación en el empleo, como mujeres, inmigrantes y desempleados de larga duración, personas mayores, entre otros. En efecto, la falta de oportunidades de empleo durante la Gran Recesión (2008-2015) ha sido un estímulo para que desempleados, desempleados de larga duración, amas de casa, estudiantes y jubilados obtengan algún ingreso económico a través de las plataformas digitales o del teletrabajo, muchas veces haciendo micro tareas descualificadas, por horas o periodos cortos de tiempo.

Esta forma de organización neo-taylorista del trabajo comporta serios problemas de representación sindical, problemas también en la negociación colectiva, en el ámbito pertinente para aplicar un determinado convenio colectivo, problemas también para la aplicación del contrato de trabajo y para regular las condiciones de trabajo. Los sindicatos tienen igualmente dificultades para contactar con los trabajadores “difusos”, no basta la conexión virtual por medio de aplicaciones digitales, hay dificultades para establecer relaciones cara a cara -interpersonales- que son necesarias para la implicación personal, la motivación y la participación en la acción colectiva³.

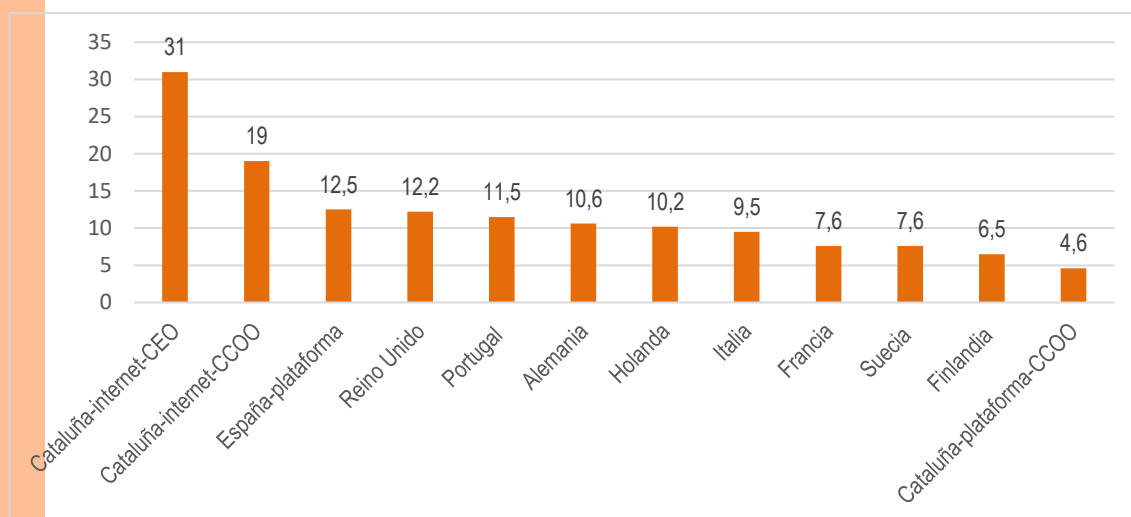
1.1. Perfil de los trabajadores digitales

La definición del perfil de los trabajadores digitales (Crowdworkers, clickworkers) es importante para poder entender sus formas de organización y representación sindical. Los datos en el uso de las TIC para el trabajo en Cataluña son todavía algo controvertidos, a tenor de las diferentes fuentes y escasos estudios realizados. En estas páginas vamos a

³ Entrevistas a repartidores E10; E11

examinar y comparar los datos de dos fuentes: la encuesta Ómnibus del CEO (2018) y la encuesta Ómnibus encargada por CCOO de Catalunya (2018). Los datos derivados de la encuesta Ómnibus del Centre d'Estudis d'Opinió de Catalunya (CEO 2018), ofrece una primera aproximación. El uso de internet "para trabajar" es solo un 31%, según los encuestados, aunque la proporción es notablemente mayor en determinados sectores de los servicios profesionales y de la administración pública.

Gráfico 1.1. Estimación trabajo en internet y en plataformas digitales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CCOO (2018); CEO (2018); Urzi (2019), citado por Rocha (2020)

Tabla 1.1. Cohortes de edad que utilizan internet para trabajar

	Si	No	Total
18 a 24 años	22,2%	77,8%	100
25 a 34 años	39,7%	60,3%	100
35 a 49 años	41,7%	58,3%	100
50 a 64 años	25,7%	74,3%	100
Más de 65 años	5,9%	94,1%	100
Media	31,3%	68,7%	100
N	309	679	988
V de Cramer	,259	Sig.,000	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

Según los datos de la encuesta de CEO (2018), las dos cohortes de edad (que trabajan con internet) que están muy por encima de la media, los comprendidos entre los 35 y 49 años, así como aquellos otros comprendidos entre los 25 y 34 años, lo que pone de relieve que se tratan de las edades centrales del mercado de trabajo y, además, hay propiciamente más hombres (34%) por encima de la media; más que mujeres (28%). El resto de las cohortes de edad están por debajo de la media (véase tabla 1.1).

Situación laboral

La situación de quienes trabajan con internet son personas en activo, tales como empleados y trabajadores autónomos, como era de esperar hipotéticamente y concuerda con otros estudios (Huws et al. 2017); le sigue un porcentaje relativamente importante de personas que trabajan con internet, pero no están empleados, lo que parece estar relacionado con jubilados, estudiantes y amas de casa que trabajan ocasionalmente y obtienen ingresos a través de internet y con aplicaciones (véase tabla 1.2)

Tabla 1.2. Situación de quienes trabajan con internet

	N	%
Están activos trabajando	237	76,7%
No están empleados	66	21,4%
Están temporalmente de baja	6	1,9%
Total	309	100,0%
V de Cramer	,287	Sig. ,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

La ocupación de las personas que trabajan con internet nos muestra cierto perfil de la economía digital. La mayoría son asalariados con contrato de trabajo indefinido, como puede ser la administración pública, banca, seguros y otros subsectores de servicios; le sigue en importancia los trabajadores sin empleados, que constituye precisamente uno de los grupos sociales emergentes ligados a la expansión de la economía digital; después, en menor medida figuran trabajadores autónomos y trabajadores de cooperativas

Tabla 1.3. Ocupación de quienes trabajan con internet

	N	%
Empresario/a	16	6,6%
Trabajadores autónomos profesionales sin empleados	65	26,7%
Asalariado indefinido	135	55,6%
Eventual, temporal	24	9,9%
Cooperativa	1	,4%
Ns/Nc	2	0,8%
Total	243	100,0%
V de Cramer	,278	,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

Nuevos trabajadores invisibles

Por otra parte, hay “nuevos trabajadores” de la economía digital son casi “invisibles” porque bastante de ellos no figuran estadísticamente como ocupados en el mercado de trabajo. En muchos casos operan en la sombra de la economía sumergida o informal. Estos son en su mayoría desempleados, estudiantes, jubilados y amas de casa, que realizan trabajos remunerados utilizando internet y aplicaciones, uno de cuyos perfiles más conocido son los repartidores o “riders” (UGT 2019), trabajan de forma ocasional, por

horas, periodos, etc. Este es un ámbito regulado a través de contratos mercantiles y muchas veces como (falsos) trabajadores autónomos; con condiciones de trabajo desregularizadas e informales. Precisamente este punto es hoy objeto de un fuerte litigio legal y sindical con relación al contrato de trabajo: a los principios de ajenidad, ámbito posible de aplicación del convenio colectivo, derechos de representación sindical, entre otros.

Tabla 1.4. Ocupación de quienes trabajan con internet

	N	%
Jubilado	9	13,6%
Desempleado	43	65,2%
Estudiante	9	15,3%
Trabajo doméstico remunerado	3	4,5%
Ns/Nc	2	1,4%
Total	66	100,0%
V de Cramer	,362	Sig. ,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

Modo de conexión digital

El modo de conexión de las TIC es interesante para entender el proceso de deconstrucción de la relación laboral tradicional de empleo. La mayoría de quienes trabajan en internet lo hacen a través de medios tecnológicos que posibilitan la flexibilidad en la organización del proceso de trabajo, la movilidad espacial, el trabajo a domicilio y el cambio físico de puestos de trabajo, tales como son el teléfono móvil y el ordenador portátil, que facilitan el trabajo itinerante entre oficinas y domicilios de los clientes. Le siguen el uso de la tableta y el ordenador de escritorio. Pero en cualquier caso las conexiones con las TIC se hacen con diferentes instrumentos tecnológicos, incluso simultáneamente.

Tabla 1.5. Forma de conexión con TIC de las personas que trabajan en economía digital

	N	%	V Cramer	Sig
Ordenador de Escritorio	104	33,7%	,084	,008
Portátil	205	66,3%	,193	,000
Teléfono móvil inteligente y aplicaciones	280	90,6%	,107	,001
Tableta	123	39,8%	,152	,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

Nivel de estudios

La mayoría de los trabajadores digitales tienen estudios universitarios superiores, seguidos de estudios universitarios de grado medio y FP superior. Es decir, se tratan de trabajadores cualificados, muchos de ellos profesionales cualificados y ocupados como autónomos, lo que hace pensar que los efectos de la economía digital repercuten

particularmente en ciertos perfiles de clases medias y de trabajos del sector de servicios (Semenza y Pichault 2019).

Tabla 1.6. Nivel de estudios de los trabajadores de las TIC

	N	%
Estudios primarios	9	2,9%
Secundaria	30	9,7%
FP grado medio	30	9,7%
Bachillerato superior	42	13,6%
FP 2 superior	40	12,9%
Universitarios grado medio	40	12,9%
Universitarios superior	118	38,2%
Total	309	100,0%
V Cramer	,332	,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

Aproximación al nivel de ingresos

El nivel de ingresos en el hogar es el único indicador disponible, pero lo podemos considerar como una aproximación al objeto de estudio. En efecto, el nivel de ingresos en el hogar de los trabajadores de las Tic hace también pensar en el mismo perfil de las clases medias profesionales, al que aludíamos atrás. Se trata en su mayoría de trabajadores (casi un 50% de ellos) con ingresos por encima de los 2001 euros al mes. Pero también hay otro grupo (34%) con ingresos inferiores a los 2000 euros mensuales. Otra cuestión relacionada con los ingresos es la percepción de incertidumbre.

Tabla 1.7. Nivel de ingresos de trabajadores de las TIC

	N	%
Menos 1000 euros mes	25	8,1%
Entre 1001 y 2000 euros	85	27,5%
Entre 2001 y 3000	75	24,3%
Entre 3001 y 4000	47	15,2%
Entre 4001 y 5000	18	5,8%
Más de 5000	15	4,9%
Ns/Nc	44	14,2%
Total	309	100,0%
V Cramer	,228	,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

Esta percepción de incertidumbre es narrada en las entrevistas y percibida como un fenómeno extenso, ya que muchos de ellos son trabajadores autónomos profesionales, tales como freelances, periodistas, dibujantes, programadores, diseñadores, etc., como se ha puesto de relieve en otro estudio (Martín Artiles, Godino y Molina 2018).

La mayoría de los trabajadores de las TIC son autóctonos, los inmigrantes son realmente pocos, aunque se tiene la imagen de que hay muchos inmigrantes. Los inmigrantes están

limitados particularmente a ciertas ocupaciones, tales como repartidores (riders), limpiadoras, transportistas, que trabajan en precario o incluso de forma subcontratada informalmente por otros inmigrantes, como se ha puesto de relieve en las entrevistas y

Tabla 1.8. Lugar de nacimiento de los trabajadores de las TIC

	N	%
Catalunya	204	66,0%
Otras CCAA	36	11,7%
Unión Europea	23	7,4%
Resto Mundo	46	14,9%
Total	309	100,0%
V Cramer	,145	,000

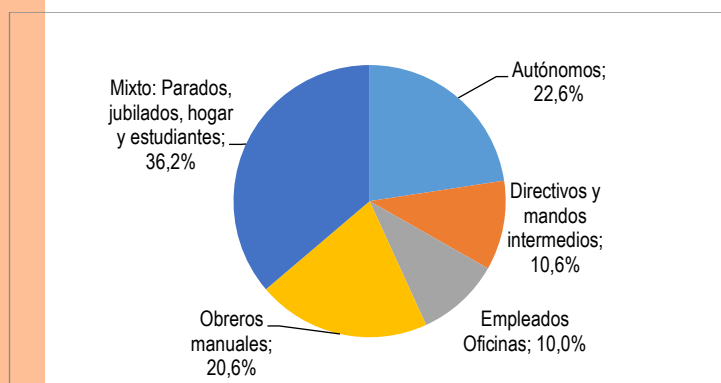
Fuente: Elaboración propia a partir de datos matriz CEO 2018.

Según nuestro análisis de la encuesta del CEO (2018) los trabajadores de internet son fundamentalmente urbanistas, de grandes urbes, como el Barcelonés (39%), Baix Camp (36%); Alt Empordà (36%); Vallés Occidental (35%). La provincia de Barcelona (33%) y Tarragona (36%), es decir, los territorios con más empresas industriales, de servicios y con economías de aglomeración.

1.2. Aproximación al objeto de estudio a partir de encuesta de CCOO

Por otra parte, los encuestados por CCOO declararon que un 19% “obtenía ingresos por internet”. La formulación de la pregunta fue algo diferente. Además, los que trabajan estrictamente con plataformas digitales apenas representaban un 4,6%. Estas cifras son relativamente parecidas a la de otros países.⁴

Gráfico 1.2. Obtención de ingresos a través de internet



Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Ómnibus Gesop (CCOO 2018)

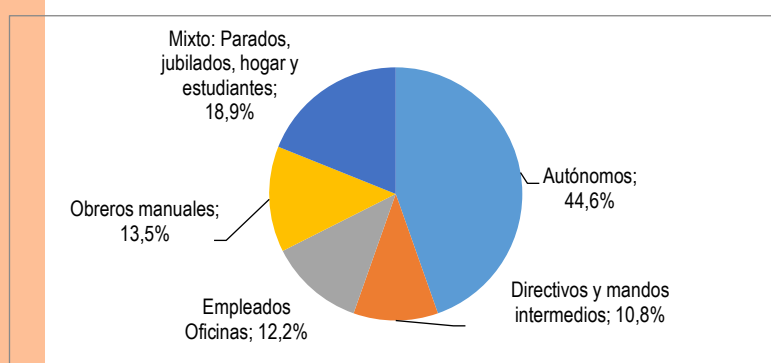
⁴ Cabe señalar que el porcentaje de empleo realizado a través de las plataformas es todavía relativamente reducido, aunque se prevé un progresivo aumento del mismo a medida que su presencia se extienda a un volumen creciente y diverso de actividades (Huws et al.2017).

En el gráfico 1.2 podemos ver, según los datos de la encuesta de CCOO (2018), que quienes obtienen mayores “ingresos por internet” son las personas del grupo mixto formado por parados, jubilados, amas de casa y estudiantes; le siguen a más distancia los trabajadores autónomos, después los obreros manuales y los empleados de servicios.

Trabajadores de plataformas digitales

Quienes trabajan con plataformas digitales son fundamentalmente trabajadores autónomos, seguido a mucha mayor distancia del grupo mixto compuesto por parados, jubilados, amas de casa y estudiantes. Después por obreros manuales, empleados de oficina, directivos y mandos intermedios (véase gráfico 1.3).

Gráfico 1.3. Trabajadores de plataformas digitales



Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Ómnibus Gesop (CCOO 2018)

Cohortes de edad

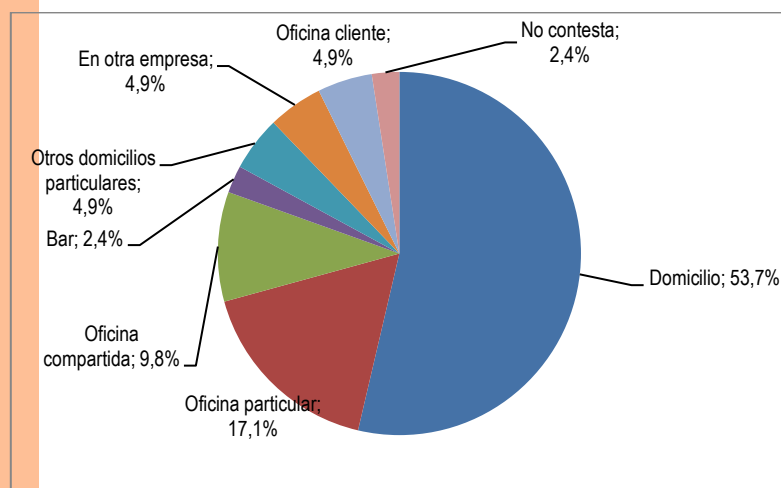
La cohorte de edad más importante que obtiene ingresos por internet es la comprendida entre los 30 y 44 años (42%) y que las personas mayores participan menos en las actividades laborales a través de internet. Igualmente, también hay coincidencia en el estudio de CCOO (2018) respecto al sexo: la mayoría de quienes obtienen ingresos por internet son hombres.

Lugar de trabajo: ¿trabajadores sin puesto fijo?

El lugar de trabajo es relevante sobre el modo de organización relacionado con la obtención de ingresos por internet. La mayoría de quienes obtienen ingresos con internet y con plataformas digitales trabajan a domicilio; seguido a mucha distancia por quienes trabajan en una oficina y en una oficina compartida (coworking), en domicilio particulares de clientes, en oficinas de clientes y en un bar (gráfico 1.3). En la literatura estos han sido considerados como *trabajadores sin puesto fijo* (Allegrí y Ciccarelli 2013), algunos de los cuales son freelancer que realizan un trabajo intelectual, con un nivel de cualificación profesional alto, como hemos indicado atrás. Pero otros son “clickworker”, que realizan “micro-tareas” de carácter neotaylorista, a modo de una cadena de montaje, pero difusa y

dispersa en domicilios y pequeñas oficinas. En resumen, los lugares de trabajo son muchas veces invisibles, difusos, lo que guarda cierta sintonía con la idea de la *fábrica difusa* resultante de la descentralización productiva de décadas anteriores (Castillo 1989). Estas formas difusas de organización del trabajo nos muestran la deconstrucción de la relación de empleo (Serrano y Jepsen 2019).

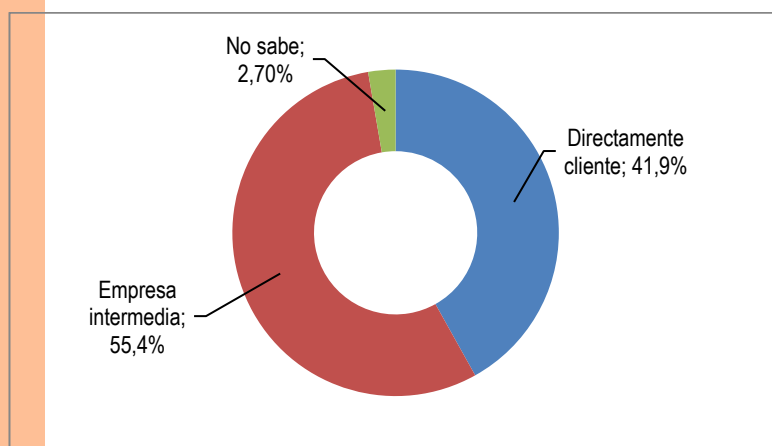
Gráfico 1.4. Lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Ómnibus Gesop (CCOO 2018)

Asimismo, es de interés la procedencia de los encargos de trabajo, lo que nos indica el grado de descentralización, subcontratación y externalización: nada menos que el 55% de quienes obtienen ingresos por internet y plataformas reciben sus encargos de empresas intermediarias (véase gráfico 1.5).

Gráfico 1.5. Origen encargos de trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Ómnibus Gesop (CCOO 2018)

En la encuesta de CCOO (2018) hay ciertas coincidencias con la realizada por el CEO (2018) en cuanto a que el nivel de estudios que más participa en la obtención de ingresos por internet. Quienes más participan son los Universitarios (29%). Los niveles de estudios bajos participan en menor proporción (8%) en las actividades económicas por internet. En los dos estudios se confirma la idea de la *brecha generacional* y la *brecha por nivel de estudios*: los más jóvenes y con estudios universitarios tienden a participar más en las actividades realizadas a través de internet. Y lo contrario, las personas mayores de 50 años y con estudios más bajos participan menos, lo que concuerda también con los hallazgos de otros estudios (Huws et al. 2017). La brecha digital puede ser también un problema para la comunicación entre los sindicatos y los trabajadores, como veremos en el tercer capítulo de este libro.

2. Análisis de clasificación perfiles

Como ya hemos dicho antes, según la encuesta encargada por CCOO (2018) a la consultora Gesop, las personas que “*reciben ingresos por trabajo con internet*” en Catalunya representa un 19% del total de la población activa. Estos trabajadores de las TICs⁵ se pueden clasificar en forma de árbol⁶ en tres nodos o subgrupos.

2.1. Tres perfiles

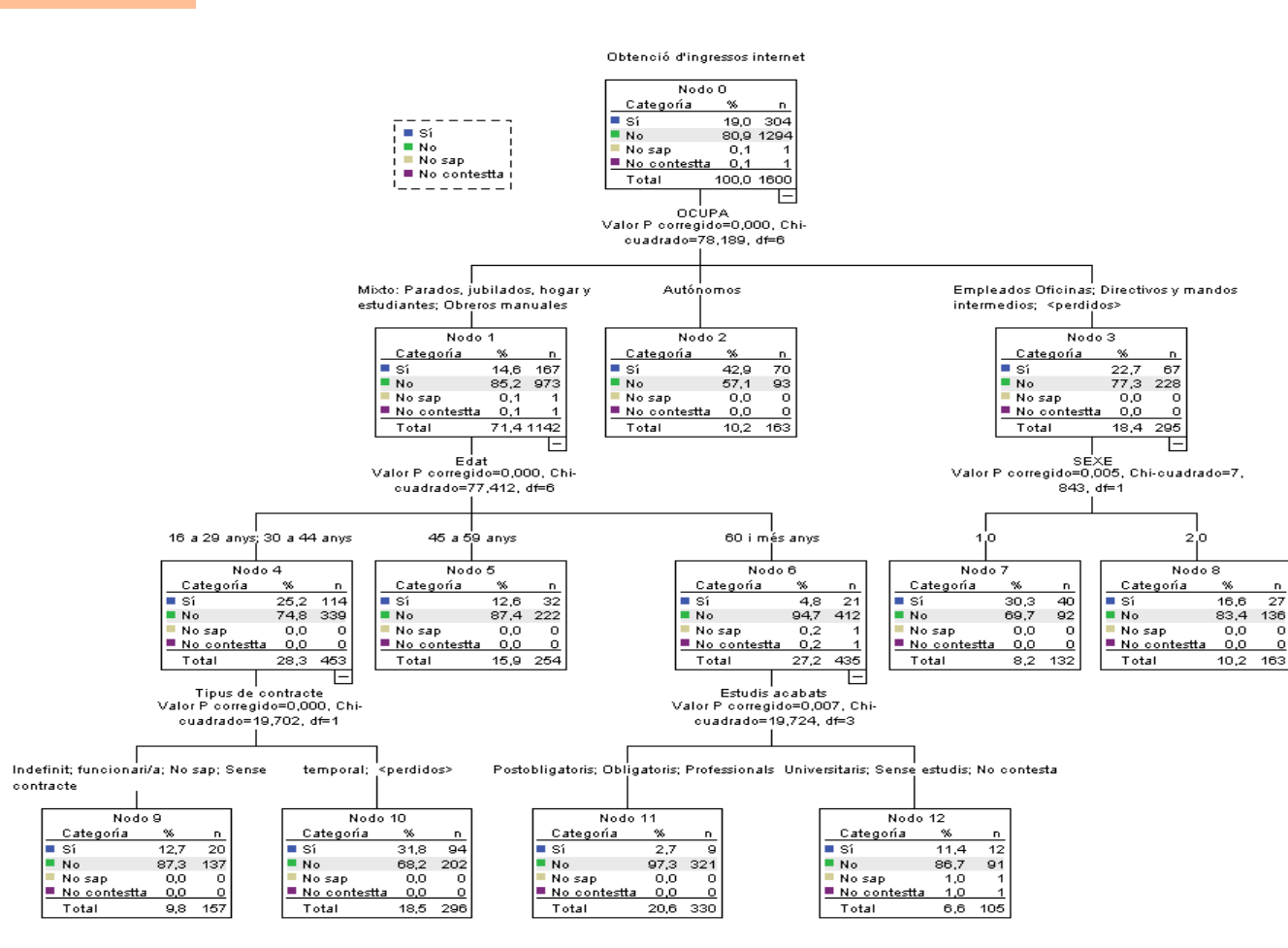
2.1.1. Nodo Mixto

Descripción: En el primer nodo se agrupan aquellos que tienen un perfil mixto, compuesto por Parados, jubilados y estudiantes fundamentalmente. Este grupo representa un 14,6% de quienes trabajan con las Tics. Posiblemente se trata de trabajos informales, esporádicos y con pocas horas de dedicación. Este primer nodo interacciona particularmente con los jóvenes comprendidos entre los 16 y 29 años, además con otro subgrupo comprendido entre los 30 y 44 años. Muchos de los cuales probablemente hacen trabajos de reparto o bien micro-tareas como “clickworkers”. Estos dos subgrupos representan un 25% de los que trabajan con las Tics. Una parte de estos dos subgrupos

⁵ Recordemos que la definición de la actividad de la economía digital (realizada por Huws et al. 2016) se define como la realización de trabajos a través de plataformas y a través de la obtención de ingresos. En el caso de Catalunya quienes obtienen ingresos a través de plataformas es un número muy recudido (4,6%), según CCOO (2016).

⁶ El método de detección de interacciones mediante chi-cuadrado (CHAID, Chi-square Automatic Interaccion Detection) es un método de clasificación para generar árboles de decisión para identificar detecciones óptimas. Este método selecciona el campo de entrada de mayor relevancia. Este método se detiene cuando todas las categorías restantes difieren entre sí. Este método permite la identificación de nodos que se subdividen en subgrupos en cada nivel, y, además, admite todo tipo de variables. Además, hay otras dos cohortes en este primer grupo mixto, como son los comprendidos entre los 45 y 59 años (12%)

tienen contratos temporales (32%) y posiblemente los ingresos que obtienen a través de internet sea para complementar los ingresos.



Además, hay otros dos subgrupos, uno entre 45 y 59 años (12%) y otro subgrupo muy pequeño (4,5%) de más de 60 años, probablemente de jubilados que trabajan informalmente para complementar la pensión. Los que trabajan con plataformas digitales son relativamente pocos (13%). Pero para la mayoría de ellos (50%) el encargo del trabajo lo reciben a través de empresas intermediarias. Para el 43% los ingresos obtenidos por internet significan alrededor del 25 al 50% del total de sus ingresos.

Tipo de relación laboral Nodo 1. Este es un grupo que parece tender a crecer, su relación con la actividad laboral es intermitente, trabaja a horas y sus ingresos son fundamentalmente complementarios. Los estudiantes se plantean este tipo de trabajo como una cuestión temporal. Por ejemplo, los repartidores de comidas y de paquetería (como Deliveroo, Glovo, etc). Un entrevistado dice: “estaba estudiando doctorado y no

tenía ingresos, era una oportunidad de ganar dinero rápido y, además, me gustaba la idea de ir en bicicleta". Esta idea de la utilización de la bicicleta está muy idealizada y legitimada entre los jóvenes, quizás también por el discurso ecologista que ha calado en la juventud. Otra ex trabajadora de una aplicación de mensajería añade: *"Yo estaba estudiando periodismo, debía dinero y vi una oportunidad para trabajar de forma "libre y autónoma" en Deliveroo; ofrecía flexibilidad horaria, podías ir en bicicleta; el 1 de septiembre yo estaba en Deliveroo, podía ir aquí, allá, pero poco a poco vas viendo que la libertad que tienes es limitada, si tú no haces esto o aquello, no tienes lo otro, no hay libertad en realidad, es aparente; tienes que hacer lo que te dice... a partir de aquí piensas y discutes con los compañeros en los centroides (punto de encuentro)."*⁷

Aquí, en las empresas de reparto, también trabajan inmigrantes recién llegados, muchas veces subcontratados informalmente por otros inmigrantes legales.⁸ La obtención de ingresos vía internet o con plataformas es informal y se dedican unas horas para complementar la ayuda familiar por estudios, la pensión de jubilación o la prestación por desempleo. Este grupo está habitualmente lejos de los sindicatos y su regulación es muy difícil por la propia invisibilidad social.

Uno de los perfiles es el de mujeres, amas de casa, en buena parte inmigrantes, que son contactadas a través de plataformas para hacer la compra en supermercados de alimentación a personas mayores y/o dependientes. Muchas de estas personas tienen riesgo de exclusión social. Una entrevistada⁹, que trabaja en una cooperativa de inserción laboral, nos dice que uno de los problemas iniciales es enseñar a estas personas el manejo del teléfono móvil, enseñarle a cómo buscar empleo a través de las plataformas digitales y a introducir determinadas palabras claves que utilizan los algoritmos de búsqueda de empleo.

En el caso del reparto de comidas a domicilio hay situaciones de explotación extrema, tales como el reparto a través de inmigrantes en situación irregular, que a su vez es contratado verbalmente por otro trabajador autónomo con licencia formal. A veces hay grupos organizados como *"mafias que acumulan licencias"* como trabajadores autónomos que a su vez subcontratan a otros trabajadores inmigrantes irregulares¹⁰. *"Parece que la Inspección Laboral de Cataluña ha tratado de indagar este problema, siguiendo el hilo del tráfico de seres humanos y flujos de capital. En estos sectores es muy difícil encontrar a trabajadores dispuestos a organizarse porque son colectivos complejos, oscuros, a veces con mafias, trabajadores inmigrantes, inmigrantes irregulares. Pero también los riesgos laborales son grandes para los empresarios, por ejemplo, con la muerte de este chico"*

⁷ Entrevista a repartidor E6,

⁸ Entrevista E6; E7 y E8

⁹ Entrevista 5, técnica de inserción laboral de personas con riesgos de exclusión social de una cooperativa

¹⁰ Entrevistas a dos representantes de riders E6 y a sindicalista rider E7

inmigrante¹¹, subcontratado por otro trabajador autónomo. Ahora la empresa de alimentación se enfrenta al problema del seguro, que hará sus reclamaciones; a las reclamaciones de la justicia no sólo debe responder la empresa del camión que lo atropelló, sino también la empresa que encargó el servicio del trabajador autónomo con licencia y su falta de control porque éste cedió el servicio a un tercero, al inmigrante irregular. Claro, si detrás hay mafias organizadas la única actuación es la judicial. Por tanto, la marca franquiciadora debe conocer que se está cometiendo un delito, de tráfico de seres humanos, de explotación, etc...” Además, aquí hay muchos trabajadores ocasionales, que hacen esporádicamente este trabajo. Por ejemplo, estudiantes en verano, inmigrantes recién llegados, desempleados, etc.; son trabajos muy mal pagados, uno o dos euros por la prestación del servicio, o que cobran por propinas. Este es un sector muy precario, donde la gente compite entre sí por el trabajo.

A tenor de los entrevistados los principales focos de conflicto estriban en el fraude fiscal, en la economía sumergida, pero también en la precariedad y explotación de determinados grupos sociales que trabajan con plataformas.

2.1.2. Nodo trabajadores autónomos

Descripción: En el segundo nodo, el más grande (43%) se agrupan los trabajadores autónomos y constituye uno de los colectivos emergentes de la digitalización (véase gráfico anterior). En este nodo se agrupan trabajadores cualificados y con estudios universitarios (72%) y un 12% con estudios de Formación Profesional.

La mayoría de los trabajadores autónomos trabajan a jornada completa (71%) y el resto a jornada parcial o por horas. El 48% de ellos trabajan con plataformas digitales. Más de la mitad de ellos reciben trabajos por encargo de otras empresas y trabajan en su propio domicilio. Muy pocos trabajan en oficinas compartidas (coworking). Un 39% de ellos trabajan algunos días a la semana para obtener ingresos por internet. A jornada completa sólo trabajan un 22% de estos trabajadores autónomos. Los ingresos obtenidos por internet representan entre el 10 y el 25% del total de sus ingresos para el 32% de los trabajadores autónomos. Son relativamente pocos (16%) para quienes los ingresos por internet representan el total de sus ingresos.

¹¹ Atropello de un joven nepalí mientras hacía el reparto; le atropelló un camión. Cobraba a 4 euros la hora y lleva apenas otros cuatro meses en Barcelona. Véase El Español, 26 de mayo 2019, https://www.elespanol.com/reportajes/20190526/repartidor-ciclista-muerto-glovo-nepali-barcelona-entrega/401460157_0.html, consultado 5 diciembre 2019.

En las entrevistas realizadas¹² hemos registrado un rasgo común para los dos tipos de trabajadores autónomos, I-Pros (Independents Professional, Rapelli 2012) y Trade (Trabajadores autónomos Económicamente Dependientes)¹³. Muchos de ellos han estado previamente en situación de desempleo antes de convertirse en trabajadores autónomos, la principal razón es porque no habían tenido otra opción o habían agotado las prestaciones de cobertura por desempleo. Por ejemplo, en una entrevista a un experto del mundo del periodismo destaca que estos autónomos *“suelen ser aquellos que después de haberse graduado no han conseguido estabilizarse dentro de un medio de comunicación y se han visto abocados a trabajar de forma externa para uno o más medios”*¹⁴. El sector del periodismo se está feminizando gradualmente, lo que puede ser sintomático del carácter poco atractivo de los ingresos. Esta tendencia ya ha sido descrita en la literatura (véase UPTA 2014^a; 2014b) como un proceso de precarización del trabajo en el contexto de la Gran Recesión.

Relaciones de trabajadores autónomos. Recordemos que este es el grupo importante del árbol de clasificación. Aquí podríamos distinguir tres subgrupos. Los trabajadores profesionales independientes, los profesionales precarios y los falsos autónomos.

Profesionales Independientes

Los profesionales autónomos: I-Pros, como dice Rapelli (2012), son cualificados. Los perfiles de este grupo son periodistas, informáticos, diseñadores, diseñadores de páginas web; dibujantes, traductores; arquitectos, economistas, abogados, etc., que están estadísticamente encuadrados como Profesionales de Servicios. Este grupo tiende a crecer según se ha puesto de relieve en numerosos estudios (véase Semenza y Pichault 2019, entre otros). La particularidad de este grupo es que se trata de trabajadores con estudios universitarios, ubicado en las clases medias, pero que tienden a precarizar sus condiciones de trabajo y sus ingresos económicos. Este tipo de trabajo se extiende por la política de descentralización y subcontratación de las empresas, por la aparición de nuevas formas de organización empresarial en red (empresa-red), en unidades de trabajo jurídicamente independientes, pero articuladas a través de redes y relaciones mercantiles.

¹² Entrevista a diseñador gráfico (E19), y grupo discusión 1 con transportistas, repartidores y conductor de VTC.

¹³ Según la legislación *“Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por 100 de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas para los autónomos “ordinarios” (realizar una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa) - Art. 11 ,Ley 20/2007, de 11 de julio y Art. 1 ,Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero -.*

¹⁴ Entrevista a abogado sindicato de Periodistas (E25)

Por ejemplo, en una entrevista realizada a una economista investigadora¹⁵ –origen brasileña- que trabaja como autónoma para el Banco Mundial ha desarrollado esta actividad en Londres, Washington y ahora en Barcelona. Esta persona encuentra más ventajas que inconvenientes para hacer de trabajadora autónoma. Por un lado, las ventajas son: residir en diferentes ciudades, poder viajar cuando quiera, no tener que entrar en una oficina cada día, realizar un trabajo con horario flexible, hacer cursos de formación, etc. Los inconvenientes son, entre otros, un riesgo de aislamiento social: *“trabajar en casa solo sin ver a nadie genera depresión, a veces trabajas demasiado tiempo sola, ocho horas. Otro problema es que los ingresos son variables y cuesta equilibrar las cuentas, obliga a afrontar riesgos, pero puedes trabajar también menos si tienes otros intereses. No es fácil trabajar como autónomo: tienes que aprender a lidiar con los problemas de la soledad, la sobrecarga de trabajo y la incertidumbre económica, tuve ansiedad y quedé quemada.”* Algunos de estos trabajadores buscan alternativas en materia de finanzas y jubilación anticipada, tales como invertir en determinados fondos financieros de inversión, como FIRE¹⁶, que se presenta como un movimiento anticapitalista y alternativo de ahorro, con fondos de pensiones de jubilación específico para profesionales que se quieren jubilar de manera anticipada. Otros esperan tener éxito y crear su propia empresa, así como contratar a otros autónomos o bien empleados. Bastantes jóvenes de este grupo creen en la figura del emprendedor y esperan triunfar.

Quizás este perfil se puede asociar a lo que Cañigüeral (2017:6), denomina como WorkerTech, definido como un trabajador independiente y flexible, con determinados beneficios (por ejemplo, quienes trabajan de esta forma para el Banco Mundial están exentos de pagar impuestos en el país en el cual residen). Para este perfil de trabajadores profesionales viene creciendo en los últimos años una serie de servicios de gestión, tales como los seguros por baja o incapacidad temporal, los seguros bajo demanda por actividad, el acceso a herramientas de trabajo, servicios de oficinas compartidas en régimen de coworking (véase LiquidSpace)¹⁷, la contratación de servicios financieros personalizados, la obtención de beneficios sociales cuando hay varios empleadores, etc.

Profesionales precarios

Hay, además, otro perfil de trabajadores autónomos profesionales que están en situación precaria, que han decidido trabajar como autónomos porque han estado largo tiempo

¹⁵ Entrevista 26

¹⁶ Fire (Financial Independence, Retire Early), <https://www.investopedia.com/terms/f/financial-independence-early-fire.asp>

¹⁷ Véase LiquidSpace, que ofrece espacio en oficinas flexibles compartidas, contacto con Startups, intermediarios financieros, contacto con otros profesionales, con equipos de otras empresas, etc.; <https://liquidspace.com/>

desempleados. Para este perfil hemos identificado tres sectores y profesiones: Un arquitecto, una traductora y un guía turístico.

Arquitecto: El arquitecto¹⁸ acabó los estudios justo cuando comenzó la Gran Recesión en 2007. Durante unos dos años trabajó -aun cuando era estudiante- en un despacho de arquitectos durante la etapa previa de crecimiento económico. Pero una vez acabada la carrera sólo consiguió hacer algunas tareas determinadas (micro-tareas) para diferentes despachos de arquitectos que lograron sobrevivir a la crisis, así como para inmobiliarias – haciendo cédulas de habitabilidad y certificados energéticos-. Así ha venido trabajando desde entonces, haciendo una cartera de clientes en el ámbito local. Los principales problemas con que se ha encontrado han sido la incertidumbre y la fluctuación de la actividad en los meses de diciembre y agosto, durante los periodos vacacionales; el impago de facturas de los clientes; la presión a la baja en la facturación de los servicios prestados porque hay mucha competencia. Pero al mismo tiempo ha aprendido a ahorrar para tener un colchón cuando decae la actividad y a vivir con recursos limitados y compartidos. A pesar de ello, valora positivamente la autonomía, la independencia en el trabajo, la flexibilidad horaria y la posibilidad de viajar fuera de temporada, entre otras cuestiones. Precisamente la incertidumbre propia de estos trabajadores autónomos ha dado paso a la aparición de plataformas de planificación y seguridad en los ingresos, como Trezeo¹⁹ que ayuda a sobrellevar la volatilidad de los ingresos y a lidiar con los patrones de trabajo imprevisible. Trezeo es una aplicación de una empresa bancaria que presta dinero cuando decae la actividad o se tiene bajos ingresos, sin intereses. Garantiza el flujo de ingresos constante y trata de modular los riesgos. El trabajador autónomo paga una pequeña cuota de afiliación a la plataforma.

Traductora: El segundo ejemplo es el de una traductora²⁰ que estuvo durante largos años desempleada - después de acabar los estudios de Filología Inglesa e Hispánica en 2008-. Como no encontraba trabajo realizó un curso de emprendimiento para traductores. La gran mayoría de los traductores son autónomos. La Generalitat le concedió un pequeño crédito porque estaba inscrita en el programa de Garantía Juvenil para menores de 30 años. Este crédito fue importante para arrancar su actividad como trabajadora autónoma.

Hoy trabaja, junto con otra amiga traductora, como autónoma para lo cual han creado una pequeña firma para trabajar en un mercado global traduciendo libros desde el inglés al español. El mercado es muy competitivo, con presión de los precios a la baja, lo que correlaciona con la precariedad en las retribuciones. Las agencias de traducción trabajan con plataformas, que suben los textos y los traductores compiten por precio y tiempo de entrega. Las agencias presionan los pagos a la baja. Hay tarifas para Juniors, que deben

¹⁸ Entrevista 18

¹⁹ Véase Trezeo Open Banking, <https://blog.trezeo.com/>

²⁰ Entrevista 20

empezar por las tarifas más baja y cuando se llega a “experto” se puede alcanzar tarifas más altas. El pago es por palabra, céntimos de euros por palabra traducida. A veces le pasan trabajo de revisión, que previamente ha traducido una máquina, con lo cual la retribución por palabra es todavía más baja. Pero se queja también de parecidos problemas que el arquitecto anteriormente entrevistado: trabaja aislado desde casa, carga de trabajo imprevisible, incertidumbre sobre protección por desempleo y jubilación, ritmo de trabajo desenfrenado, premura en las entregas, etc. Muchos jóvenes se lanzan a la actividad emprendedora autónoma como una aventura: probar una experiencia porque no hay otra alternativa laboral y profesional. Otras esperan tener éxito y ganar más que “*si trabajas en plantilla en una empresa y si ahora hay que trabajar sin vacaciones es lo que toca. Pero de momento no llego al salario mínimo*”.²¹

Guía turístico: Otro ejemplo del impacto de la digitalización afecta al sector turístico. Las plataformas digitales, como Booking, Sanderman, Airbnb, entre otras, han desarrollado aplicaciones de oferta de servicios, pisos y apartamentos que va socavando gradualmente a la actividad hotelera tradicional. Ofrece servicios más baratos, pero basado en una cadena de precariedad en las prestaciones de los servicios, tales como el mantenimiento y limpieza de apartamentos. Estos servicios se subcontratan a empresas multiservicios, que se rige por un convenio colectivo de muy bajo nivel. O bien utilizan a trabajadores autónomos para el mantenimiento y la limpieza. Muchas de estas personas son mujeres inmigrantes, que a su vez subcontratan a otras mujeres inmigrantes. Además, es muy competitiva la concurrencia: “*ahora mismo hay una tendencia a subcontratar a ucranianas para substituir a las sudamericanas, porque sale más barato*.”²² La gestión de viviendas de uso turístico es un foco de precarización del trabajo. Hoy la tecnología digital y los códigos ya facilitan abrir las puertas de pisos y apartamentos sin necesidad de que acuda una persona con las llaves a esperar que llegue el cliente. Este proceso está destruyendo empleo.

Asimismo, el trabajo de los programadores de las aplicaciones de los servicios turísticos también se tiende a precarizar. Cuando se inicia una programación informática para una aplicación de turismo, estos trabajadores tienen buenas condiciones de trabajo y trabajan en las propias oficinas de las empresas. Pero cuando el algoritmo ya funciona solo, de manera autónoma, sus condiciones de trabajo empeoran, externalizan la actividad y los subcontratan con inferiores condiciones de trabajo.

El culmen de este proceso de precarización lo encontramos en el trabajo de los Guías Turísticos Oficiales²³, que hasta ahora ha sido un trabajo cualificado, profesional y

²¹ Entrevista 20

²² Grupo discusión 3, con expertos y sindicalistas

²³ Hace unos años que dejó de ser necesario que la habilitación profesional fuera un requisito para guiar a los turistas, como efecto de la Directiva Bolkestein de liberalización de los mercados. Pero recientemente la Generalitat ha llegado a un acuerdo con las asociaciones profesionales para exigir un examen de

organizado en asociaciones profesionales²⁴. En los últimos años han surgido plataformas de empresas multinacionales que ofrecen tours por las ciudades²⁵. El empleo de profesionales autónomos se sustituye por el trabajo informal de jóvenes estudiantes o de amateurs que revientan precios. Muchos de ellos tienen estudios universitarios, o son meros estudiantes en prácticas, que contactan con plataformas para hacer rutas de visitas turísticas por las ciudades e incluso pueblos. Este es el modelo “free-tour” que ofrecen conocidas empresas del sector. A través de estas plataformas las empresas multinacionales del turismo citan al guía y a los turistas en un determinado punto de la ciudad para hacer el recorrido. La empresa de la plataforma no paga ningún tipo de retribución, simplemente el guía tiene como ingreso la propina²⁶ de los clientes turísticos. Por eso los guías “piden la voluntad” al acabar el recorrido. Y, además, después los guías deben pagar a la aplicación una determinada cantidad –unos tres euros o bien una comisión- por cada uno de los turistas que formaban el grupo. A veces estos guías amateurs llegan (de China, Rusia, Israel, etc.) con el mismo tour-operador y el grupo de turistas. El guía turístico es considerado como un trabajador “autónomo”, pero en realidad hay mucho intrusismo a través de la incorporación de estudiantes que hablan lenguas –estudiantes Erasmus- y amateurs. En resumen, este tipo de actividad informal (economía sumergida) está afectando a los guías turísticos habilitados, titulados y organizados en una corporación profesional, igualmente las empresas declaran o no lo que quieren a hacienda, nos dice un informante del grupo de discusión.

Trabajadores autónomos económicamente dependientes

El tercer subgrupo lo forman los “*Trabajadores autónomos económicamente dependientes*” (Trade). Muchos de ellos son conocidos como falsos autónomos, tales como transportistas, repartidores y conductores, entre otros. El perfil de los conductores autónomos (Uber, Cabify) es el de una persona madura, educada y desempleado que ven en este tipo de actividad una de las pocas oportunidades para poder trabajar debido a su edad. Los repartidores (Deliveroo, Globo, Ubereats, Stuart, etc.) son más jóvenes (unos 14.337 según los datos de la patronal del sector Adigital²⁷). Aquí trabajan distintos perfiles, tales como estudiantes, inmigrantes, desempleados jóvenes y de cierta edad, maduros que no encuentran trabajo y que ven una oportunidad de trabajo a través de estas

habilitación para los guías turísticos en los Bienes Culturales de Interés Nacional, véase Crónica 18/02/2017: https://cronicaglobal.elespanol.com/business/guias-turisticos-oficiales-mantienen-estatus-cataluna_68301_102.html, consultado el 7/12/2019

²⁴ Véase Asociación Profesional de Guías Turísticas de Cataluña, AITP: <http://www.apit-barcelona.org/>, consultado el 7/12/2019. Existe otras asociaciones, como Aguiat

²⁵ Grupo de discusión con diversos expertos y sindicalistas de CGIL (Italia) y de CCOO (España).

²⁶ Véase también la noticia: “Barcelona se llena de guías turísticos que solo cobran la propina”, https://www.hosteltur.com/180800_barcelona-se-llena-guias-turisticos-solo-cobran-propinas.html

²⁷ Citado en El País 20 septiembre 2019.

plataformas²⁸. Muchos estudiantes obtienen ingresos durante unas horas o durante periodos vacacionales.

Igualmente, en este subgrupo se ubican también los inmigrantes y los inmigrantes recién llegados que ven una forma de obtener ingresos económicos rápidos durante un cierto periodo de asentamiento. En torno a las redes de inmigrantes ha venido surgiendo el perfil de “pícaro, o del personaje con tintes mafiosos”²⁹, un inmigrante registrado dado de alta en la Seguridad Social como trabajador autónomo que subalquila la licencia a otros inmigrantes recién llegados o en situación irregular, les paga entre el 30 y el 50% del servicio que cobra a las empresas de distribución. Este es un mundo cerrado - “omertà”- regido por leyes, costumbres y normas consuetudinarias, además de basado en lazos de amistad, confianza y lealtad comunitaria. Las condiciones de trabajo son precarias y exige largas jornadas de trabajo y sus ingresos son extremadamente bajos. Un informante nos dice: *“en algunos casos, trabajando más de 10 horas diarias y saltándose los semáforos en rojo, podrían llegar hasta 2000 euros al mes, pero la mayoría gana mucho menos.”*³⁰

Según un reciente estudio de UGT³¹, los repartidores vendrían a recibir alrededor de 1050 euros al mes, aunque los ingresos más frecuentes son entre 750 y 1000 euros mensuales, lo que permite a estas empresas eludir el pago de unos 168 millones a la Seguridad Social. Esta elusión es facilitada por la legislación, los trabajadores autónomos pagan una tarifa plana de 60 euros el primer año.

Según los entrevistados los principales puntos de conflicto y litigio son, entre otros: (1) el propio estatus de trabajador autónomo o Trade. Este es un litigio importante en términos jurídicos por el riesgo que podría significar la extensión de la figura del falso trabajador autónomo a otras actividades de empleo estable y la subsiguiente pérdida de derechos. En este punto hay una serie de sentencias jurídicas contradictorias que son objeto de interés en este estudio y que veremos más adelante; (2) el segundo foco de problemas se derivan de conflictos sobre los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos donde operan los Trade, el litigio consiste en ver qué tipo de convenio podría cubrir los derechos laborales; (3) en tercer lugar los derechos sociales (protección por desempleo, jubilación, bajas por maternidad y enfermedad, etc.) constituyen un punto común, tanto para los profesionales independientes (I-Pross) como para los trade; (4) Asimismo es importante la búsqueda de formas de regulación del trabajo.

En general este perfil de trabajadores profesionales autónomos y de Trade tiene una mentalidad muy individualista³²; ve con recelo a los sindicatos y a todo lo que suene como

²⁸ Grupo de discusión1 con transportistas y conductores.

²⁹ Entrevista 8

³⁰ Entrevista a E8 y a repartidor (E7)

³¹ Véase El País, 20 septiembre 2019, y en UGT (2019)

³² Véase entrevistas a repartidores (E6;E7)

organización colectiva. Las empresas que les ofrece trabajo o alquilan sus servicios suelen utilizar un lenguaje sofisticado y “suave”, incorporado hoy la política de seducción de la gestión de Recursos Humanos (véase Bolstanski y Chiapello 2002). A muchos de estos trabajadores el lenguaje, de origen ideológico neoliberal, les ha seducido o convenido. Algunos no se consideran propiamente como trabajadores, sino “emprendedores”; personas con iniciativa; su relación con la empresa es de “colaboradores” que va a “cumplir con una “misión”, a ayudar en la “realización de un proyecto”; tienen la oportunidad de ser sus propios jefes; de organizar el trabajo como quiere; a disponer de vacaciones cuando lo consideren oportuno; el contrato que establece con la empresa es “mercantil”, no un contrato laboral; sus relaciones son entre “cliente y cliente”; los compañeros de trabajo no son tales, sino “competidores” en el reparto de la carga de trabajo. En definitiva, un discurso ideológico hostil con el colectivismo, la cooperación y la acción colectiva.

2.1.3. Nodo Servicios Oficinas y Obreros Manuales

Descripción: Este tercer nodo representa el 23% del total de quienes obtienen “ingresos por internet”. En su mayoría son hombres. Aquí se agrupan trabajadores de oficinas, mandos intermedios y directivos. El 64% de este nodo está comprendido entre los 30 y 44 años, en edades productivas centrales del mercado de trabajo y en edad reproductiva.

El 67% de este nodo tienen contrato indefinido, y la mayoría trabaja a jornada completa; lo que hace pensar que está relacionado con el teletrabajo y el trabajo a distancia, que hoy tiende a crecer a través de la Ley de Conciliación de la Vida laboral y familiar.³³ Un 56% de ellos trabajan también con plataformas digitales. La mitad de ellos trabajan en su domicilio y otro 25% trabajan en domicilios particulares. Un 20% de ellos tienen estudios universitarios y otro 40% estudios profesionales, según los datos de la encuesta de CCOO (2018).

Relaciones de los empleados de los servicios y obreros manuales. La principal diferencia de este grupo, con respecto a los dos anteriores, es que este grupo está compuesto por trabajadores asalariados por cuenta ajena. Este grupo es el que está más conectado con los sindicatos y con la negociación colectiva, se trata de empleos formales y muchos trabajadores conocen a los sindicatos. Los trabajadores del tercer nodo son fundamentalmente hombres, aunque con una alta participación de mujeres; las edades comprendidas son las centrales del mercado de trabajo, entre 35 y 49 años; tienen estudios universitarios y trabajan en sectores como telecomunicaciones, banca y seguros, sanidad, transporte aéreo, administración y otros servicios. Tienen ingresos en el hogar medio altos.

³³ Entrevista a sindicalista responsable Federación (E8)

Hemos entrevistado a personas representativas del este perfil y de los mencionados sectores de actividad. En el sector bancario una de las principales aplicaciones de las Tics consiste en el **teletrabajo o trabajo a distancia**, generalmente realizado a domicilio. El teletrabajo se ha ido extendiendo por dos razones. La primera para ahorrar costes de alquileres de oficinas³⁴ en los sitios céntricos de las grandes ciudades. La segunda razón es la utilización del teletrabajo como parte de la política de Conciliación de la Vida Laboral y familiar³⁵, razón por la cual el teletrabajo tiene una importante composición femenina. Esta política se suele utilizar de forma individualizada con determinadas empleadas, de ahí que muchas veces no aparezcan las condiciones de regulación en los convenios colectivos.

Las TICS pueden propiciar también nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), facilitar la participación directa de los trabajadores, como a través de los transmisores, de los teléfonos inteligentes y la promoción de programas de mejora continua en el trabajo. Pero además de las NFOT, las Tics también contribuyen a la extensión de la automatización de procesos administrativos e industriales, lo que está relacionado con la potencial reducción de empleo.

En resumen, los perfiles de los trabajadores digitales pueden ser complejos, como nos muestra la tabla 1.9. La dimensión del trabajo puede ser global o local. La ubicación puede ser remota, como por ejemplo los empleados de un banco que hacen teletrabajo. O un informático que repara ordenadores en casa de los clientes. O bien puede ser un trabajo offline como lo hacen los conductores que trabajan para VTC. Con relación al contenido, puede ser un trabajo manual y repetitivo: clickworkers que introducen datos en un sistema informático. O bien puede ser un trabajo cualificado y creativo, por ejemplo, artistas, entre otros. Finalmente, el sistema de pago puede ser por entregas, o bien por hora o servicios concretos.

Tabla. 1.9. Resumen de los perfiles

Dimensión mercado	Global	Local
Ejecución	Online, profesionales (economista y traductora)	Offline Trabajo bajo demanda vía plataformas
Ubicación	En remoto (teletrabajo) Instalaciones del proveedor	Bajo demanda Pasajeros: servicio de transporte
Contenido	Creativo (Economista) Repetitivo Por pieza (Periodista)	Manual (Limpieza, Kelly) Repetitivo (repartidores)
Sistema de pago	Por entregas (artista)	Por hora, Por entrega puntual: repartidores

Fuente: Véase Albert Cañigüeral (2019)

³⁴ E6, entrevista a ex-representante sindical de banca

³⁵ Entrevista a Sindicalista (E7)

3. Tendencia hacia la segmentación del mercado de trabajo

Según los datos del CEO (2018), la mayoría de los trabajadores (67%) conocen la existencia de los convenios colectivos, lo que concuerda con la extensión de la economía en el sector de servicios y con un perfil de trabajadores cualificados. Sin embargo, nada menos que un 31% de los trabajadores de las TIC desconocen el convenio colectivo, lo que se relaciona con determinados perfiles emergentes, tales como trabajadores autónomos, desempleados, jubilados y amas de casa. A tenor de los tres nodos identificados atrás, pasamos sumariamente a caracterizar el modo de organización del trabajo y el foco de sus conflictos laborales.

Tabla 1.10. Perfiles de los trabajadores digitales

Nodos	Perfil	Ingresos en el hogar	TIC y organización trabajo	Contenido conflictos y litigios
Nodo 1 Composición mixta Desconocimiento sindicatos.	Desempleados Jubilados Estudiantes Amas de casa	Bajos ingresos	Descentralización, subcontratación, externalización Teletrabajo Teléfonos y aplicaciones	Economía sumergida, irregularidad
Nodo 2 Trabajadores autónomos sin empleados	Perfil masculino: 57% Nivel estudios altos: 66% estudios universitarios medios y superiores a) Profesionales independientes b) Falsos autónomos	Polarización ingresos: a) Bajos: 32% por debajo 2000 euros b) Altos: 14% por encima 4000 euros	Descentralización, subcontratación, externalización Teletrabajo Teléfonos y aplicaciones	Aplicación derechos laborales Discusión ámbitos Protección desempleo; Jubilación
Nodo 3. Asalariados Oficinas y Obreros Manuales Conocimiento sindicatos	Algo más hombres que mujeres Edad: cohorte 35 a 49 años Nivel estudios Universitarios	Polarización, mayoría entre 2000 y 3000 euros; Bajos ingresos, grupo pequeño	Automatización de procesos NFOT Teletrabajo Teléfonos inteligentes, app y transmisores	Pérdida empleo Emergencia nuevo empleo; recualificación profesional Control trabajo Reorganización trabajo Privacidad Disponibilidad Geolocalización

A tenor de los perfiles examinados podemos colegir que la revolución digital parece contribuir a la segmentación y estratificación del mercado de trabajo y a la deconstrucción de la relación de empleo. En el gráfico 1.7 distinguimos dos lados: los asalariados y los autónomos.

Por un lado, (1) los asalariados vinculados a empresas y formas de representación sindical colectiva, entre los cuales están los trabajadores de industria y servicios que también se ven afectados de alguna manera por la digitalización. En este lado de los asalariados figuran también (2) los tele-trabajadores que trabajan desde casa y están en menor medida cubiertos por la representación sindical y la negociación colectiva, pero cuya futura relación laboral corre riesgo de deconstrucción e individualización.

Y, por otro lado, distinguimos a los trabajadores autónomos, que también representamos de forma jerárquica para ilustrar las desigualdades entre los estratos y segmentos. (3) Los I-Pros con altas cualificaciones, situación económica más o menos solvente, se asocian en determinadas organizaciones elitistas. (4) Además de los nuevos trabajadores profesionales muy precarios que hacen micro tareas, a los que difícilmente les cuesta llegar a final de mes, viven y trabajan en la incertidumbre; sus formas de organización se hacen a través de cooperativas y asociaciones de ayuda mutua. (5) Finalmente, en la base de la pirámide situamos a un grupo mixto, complejo, formado por inmigrantes, mujeres, jubilados, parados y estudiantes que hacen trabajos informales. Estos están lejos de las formas de organización y representación colectiva.

Gráfico 1.7. Pirámide de segmentación del mercado laboral



Fuente: Elaboración propia

Otra muestra de la segmentación del mercado de trabajo está relacionada con el estatus contractual de los trabajadores. El crecimiento de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade) constituye un reto para los sindicatos ante el temor de que se pueda extender a otras actividades y acabe erosionando el estatus del trabajo. A modo de ejemplo estas dos sentencias ilustran la polarización del debate: una declara la

existencia de una relación laboral dependiente y la otra confirma que la relación pasa por un contrato mercantil.

Sentencia 244/2018 de 1 de junio de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social N° 6 de Valencia.

Determina la existencia de una relación de dependencia y subordinación, toda vez que el demandante trabajaba siguiendo instrucciones de la empresa Deliveroo y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por esta, basándose en los siguientes indicios: 1) La empresa decidía la zona en que el repartidor prestaba servicios; 2) Existía un horario previamente establecido y era la empresa la que aceptaba la propuesta de horario efectuada por el repartidor; 3) El repartidor tenía la obligación de comunicar con dos semanas de antelación la decisión de dejar de prestar servicios de forma temporal; 4) La empresa entregaba instrucciones sobre el reparto, referidas a los tiempos y normas de comportamiento; 5) Existía obligación de acudir y volver al lugar fijado por la empresa, denominado “centroide”, para la asignación de los servicios; 6) La empresa tenía geolocalizado al repartidor en todo momento; 7) La sustitución de un repartidor por otro en los turnos que se le asignaban debía ser aprobada por la empresa. Asimismo, era obligación del repartidor encontrar un sustituto; 8) Los repartidores no tenían la posibilidad de rechazar pedidos; 9) El repartidor carece de organización empresarial, pues la aplicación tecnológica propiedad de la empresa organiza la actividad empresarial; 10) La posibilidad de subcontratación es residual y se exige la autorización de la empresa; 11) La empresa decidía el precio de los servicios, fijaba el precio a los clientes y se encargaba de los cobros; 12) Según manifestación de la propia empresa, los repartidores eran la “imagen de la compañía de cara al cliente”.

Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre, del Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid.

Concluye que la prestación de servicios desarrollada por el actor para Glovo no puede calificarse como relación laboral por no concurrir en la misma las notas definitorias de tal relación (salvo la de voluntariedad) y singularmente las de ajenidad y dependencia. Basa su conclusión en los siguientes argumentos:

- 1) El repartidor y la empresa suscribieron dos contratos distintos, ambos bajo la modalidad de contrato de trabajo autónomo: el primero, como contrato de prestación de servicios en régimen de Autónomo y el segundo, como contrato de prestación de servicios en régimen de Autónomo TRADE. Al respecto, el tribunal señala que se ha demostrado que la prestación de servicios se realizaba en la forma que aparece descrita en esos contratos.
- 2) El repartidor no tenía jornada ni horario: decidía la franja horaria en la que deseaba trabajar, elegía los pedidos que le interesaban y rechazaba los que no quería (pudiendo

incluso desistir de un servicio aceptado a mitad de ejecución sin ser penalizado, decidía con libertad la ruta a seguir hasta cada destino, no tenía obligación de comenzar o finalizar su jornada en una determinada hora, la empresa no le imponía la clase o número de pedidos que tenía hacer ni la ruta para llevarlos a cabo, el pedido se realizaba siguiendo las instrucciones dadas por el cliente final, entrando el repartidor en contacto directo con el cliente una vez aceptado el pedido. Por ende, el repartidor decidía el cómo, el dónde y el cuándo de la prestación de servicios, tenía el dominio completo de su actividad. 3) La empresa no tiene poder disciplinario, más allá del desistimiento del propio contrato en el caso de que no se realizaran servicios y de una pequeña 'penalización' en la puntuación del repartidor si no está operativo dentro de la franja horaria que previamente ha reservado. No habrá penalización si la no disponibilidad obedece a enfermedad u otra causa justificada. El Tribunal estima que este único elemento es insuficiente para integrar la potestad de sanción característica de una relación laboral. 4) El sistema de puntuación no es un instrumento de control o sanción del empleador, ya que sirve para regular la preferencia de acceso a pedidos. El repartidor con más puntos tiene más posibilidades de quedarse con los pedidos que escoja, pero esto no equivale a sancionar al menos puntuado. El hecho de que se acumulen más puntos por prestar servicios en horas de mayor demanda (horas diamante) no es una sanción sino un incentivo.

5) El geolocalizador GPS no era un instrumento de control de la Empresa, sino la forma de contabilizar el kilometraje para su posterior abono en la factura siguiente. No consta que se utilizara para controlar la ruta elegida. 6) El repartidor asume el riesgo y ventura de cada pedido y responde del mismo frente al cliente, que es quien puntúa su trabajo. No consta el sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la Empresa, que sólo decide las tarifas con que abonará los servicios, el lugar de prestación de estos, y la herramienta a través de la cual oferta los "recados", notas que son compatibles con la prestación de trabajo en régimen de autónomo TRADE. 7) Las principales herramientas de trabajo (moto y teléfono móvil) son propiedad del repartidor. 8) La retribución que percibe el repartidor depende directamente de la cantidad de recados, kilómetros y tiempos de espera que haya realizado, por lo que no cobra cada mes la misma suma. El precio abonado por el cliente va destinado al repartidor casi en su integridad, reteniendo la empresa un importe en concepto de comisión por la intermediación realizada entre ambos utilizando su aplicación. 9) La Empresa se nutre financieramente de los acuerdos comerciales que concierta con establecimientos, tiendas y comercios, no de lo que le pagan los usuarios por los recados, aunque la actividad de los repartidores sea un eslabón esencial para el desarrollo de su negocio. 10) El repartidor no tenía que justificar sus ausencias, sólo comunicarlas a la Empresa. No consta que se le pida una justificación de su ausencia, o que se le rebaje la puntuación por ese motivo. 11) Los días de descanso del repartidor son elegidos por este. No se demostró que su puntuación descendiera por descansar sábados y domingos, sin perjuicio que premiar el trabajo en domingo o festivo no equivale a penalizar a quien descansa esos días. 12) El repartidor puede interrumpir su

actividad durante 18 días hábiles al año para descansar, en consonancia con lo establecido por el artículo 14.1 de la Ley 20/2007 para los autónomos TRADE. 13) No existe pacto de exclusividad entre las partes, pudiendo el repartidor prestar servicios simultáneamente para otras empresas

Efectos sobre el empleo: ¿sustitución de empleo o modificación de tareas?

El debate y los temores sobre la destrucción de empleo son recurrentes en la literatura. En general podemos resumir dicho debate en dos posiciones: 1) La tesis de que se generará una “*digitalización de sustitución*” de puestos de trabajo, que lleva a una interpretación algo catastrófica y 2) la tesis de la “*digitalización de tareas*” que tendrá efectos lesivos moderados sobre el empleo (Lahera 2019).

Por un lado, algunos autores que subrayan la tesis de la *digitalización de sustitución del empleo* estiman que hasta el 47% (Frey y Osborne 2013) de los puestos de trabajo desaparecerán en Estados Unidos por efecto de la automatización y la robotización derivada de la 4ª Revolución Industrial. En el caso de España se estima que la sustitución afectará en torno al 36% (Domenech et al. 2018) del empleo, especialmente se tenderá a automatizar a aquellos empleos con menor grado de cualificación y responsabilidad organizativa. Es decir, se eliminará el trabajo humano rutinario de manera masiva con la finalidad de ahorrar costes de producción, lo que comportaría una fuerte disrupción social. Entre estas disrupciones será importante la polarización de las cualificaciones profesionales, la acentuación de la división entre el trabajo manual e intelectual, como ya advirtió Braverman hace años (1975). Por consiguiente, desde este enfoque se enfatiza la alternativa de la formación continua a lo largo del ciclo vital.

Por otro lado, la tesis con una interpretación más moderada señala que se automatizarán determinadas tareas que tendrán efectos parciales sobre determinados puestos de trabajo. La estimación que hace la OECD es que afectará en torno a un 9% de los empleos en diferentes países. Y en España en torno a un 12% de las ocupaciones se verán afectadas (Arntz et al. 2016:7). Al mismo tiempo que afecta al contenido de las tareas, se estima que aparecerán también nuevos empleos basados en conocimientos matemáticos, ingeniería, tecnológicos y creativos o artísticos. El acrónimo STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics) resume las nuevas necesidades de conocimientos y cualificación del futuro empleo para trabajar en el análisis de datos e información digital, resolución cognitiva de problemas, habilidades sociales y creativas, entre otros. En suma, se estima que aparecen nuevos empleos con nuevas cualificaciones y al mismo tiempo se modificarán determinadas tareas

Un ejemplo de ello es el sector sanitario. Éste puede ser un claro ejemplo de los efectos de las TICs sobre el empleo y la modificación de ciertas cualificaciones profesionales. La Unión Europea está financiando investigación aplicada en el sector de la sanidad en el

marco de las políticas de “envejecimiento activo y envejecimiento saludable”³⁶. Estas políticas tendrán probablemente un importante efecto en el empleo del sector de la sanidad. Según los ingenieros informáticos entrevistados,³⁷ actualmente se está trabajando en aplicaciones digitales para la medicina. Uno de los objetivos de las inversiones públicas en este sector es reducir los costes de la sanidad, los costes de movilidad, traslado, internamiento y seguimiento de los enfermos. En el desarrollo de las aplicaciones se distinguen dos tendencias: (1) Por un lado, se está investigado y desarrollando aplicaciones destinadas a las fases de pre-diagnóstico, para el “triaje” de los pacientes y dirigirlos a determinados servicios; también se está trabajando en los servicios preparatorios de operaciones; (2) Por otro lado, se está trabajando en el desarrollo de aplicaciones de monitorización y seguimiento de los pacientes, de modo que éstos no tengan que trasladarse a los hospitales o estar hospitalizados para las rutinas de control. Actualmente hay en algunos hospitales de Cataluña y de España equipos de médicos, informáticos e ingenieros trabajando conjuntamente para desarrollar diversas aplicaciones.

La previsión es que el desarrollo de esta tecnología reduzca por automatización o modifique el contenido de las tareas; posiblemente se necesitarán más técnicos de grado medio (Formación Profesional) para la programación y aplicación de la tecnología digital, pero también podría reducir el número de médicos necesarios o de personal de ambulancias que actualmente se requiere. O bien podría modificar algunas de sus tareas. En otras palabras, podría reducir el número de médicos, de camilleros y de ambulancias, al menos en lo relacionado a estas actividades que implican movilidad y monitorización. O bien podría afectar al nivel de cualificación porque aparecen nuevas tareas. Una ingeniera entrevistada nos dice que los médicos del futuro deberían saber lenguaje informático para poder programar el uso de las aplicaciones. Otra entrevistada nos dice que el principal conflicto que ahora se está planteando es con los empresarios y trabajadores del sector de las ambulancias, que temen perder carga de trabajo por la potencial reducción de los traslados entre domicilio y hospitales.

En las entrevistas detectamos que hay otra tendencia hacia la recualificación profesional y crear nuevo empleo en el sector de las telecomunicaciones: “*La tendencia que comporta las TIC es hacia el aumento del perfil del “desarrollador” del programador del software aplicados al sector de la sanidad*”³⁸. Algunos expertos señalan la necesidad de que el personal sanitario, no sólo los médicos, aprenda a programar desarrollos de lenguaje informático para poder utilizar las aplicaciones digitales o bien saber cómo la máquina tiene que actuar, analizar, interpretar, operar, etc.

³⁶ eHealth Action Plan 2012-2020. Innovative Healthcare for the 21st century. European Commission, 7-12-2012; Consultado 7 de febrero de 2017. Disponible en: http://ec.europa.eu/information_society.

³⁷ E2, Ingeniera-manager de una empresa multinacional que trabaja con hospitales para implantar las TICs. Ingeniera de telecomunicaciones (E3) que trabaja en un proyecto de Spin-off entre Universidad y empresa.

³⁸ Entrevista a Ingeniero de Telecomunicaciones de desarrollo de aplicaciones de una importante empresa multinacional (E1).

En suma, parece posible también el desarrollo de nuevas y altas cualificaciones profesionales derivadas de la combinación de distintos campos de conocimiento, como la medicina, biología y la informática. La medicina del futuro será personalizada, *“el mapa genómico se podrá tener en un pendrive gracias a la reducción de costes que se está logrando”*.³⁹ Hay nuevas demandas de cualificaciones en bioinformática. La bioinformática de alta y media cualificación parece que ya revoluciona la medicina del próximo futuro. En una entrevista realizada a una ingeniera de telecomunicaciones -que trabaja en el desarrollo de tecnología hospitalaria- se pone de relieve la tendencia a desarrollar dos tipos de cualificaciones. Por un lado, los estudios universitarios de Biotecnología y los estudios de Formación Profesional Dual para poder aplicar dicha tecnología. La medicina del futuro ya está hoy demandando la integración de diversos campos de conocimiento para integrar datos genómicos, datos ambientales y alimentarios (Big Data), lo que ya está exigiendo ahora nuevas cualificaciones y empleos, una de cuyas principales características es la fusión de distintos campos de conocimiento, la formación continua y el aprendizaje en grupo.

En suma, según los entrevistados la economía digital está modificando las cualificaciones profesionales y el empleo, lo que genera nuevos conflictos y litigios que, sumariamente, podemos resumir de la manera siguiente: (1) tendencia defensa del empleo, que se pone de manifiesto en diversos sectores de actividad, tales como la sanidad, la distribución, el transporte y las tareas administrativas, entre otros; (2) tendencia hacia el requerimientos de formación continua y reciclaje profesional para sostener el empleo o adecuarse a los nuevos requerimientos; (3) proliferación de litigios sobre el control del trabajo, el ojo electrónico, la geolocalización y la medición del rendimiento del trabajo; (4) tendencia hacia la participación en la reorganización del trabajo; (5) defensa de los derechos de privacidad de los datos de los trabajadores; (6) necesidad de afrontar las exigencias de disponibilidad que exigen las empresas y que dan lugar a demandas sobre el “derecho a la desconexión,” entre otros.

Por otra parte, hay tres retos que señalan algunos informes. El primero afecta a la educación, como invertir en formación inicial, pero también en formación continua para los trabajadores a lo largo del ciclo vital. El segundo reto afecta a la regulación del mercado de trabajo para evitar los efectos nocivos de la economía informal y la precarización del empleo que podría facilitar la tecnología digital. Y tercero, el reto afecta también a la redistribución, como sería diseñar nuevos mecanismos que compensen a los damnificados por la revolución digital a través de una mejor y más eficiente cobertura social.

³⁹ Entrevista a Ingeniera de Telecomunicaciones (E3) que dirige un programa de cooperación Universidad-Empresa. Informa de la existencia de una experiencia de Formación Profesional dual en Biotecnología. Esta experiencia se viene desarrollando desde 2015 y ya han salido dos promociones de jóvenes con FP que trabajan en equipos de investigación hospitalarios.

4. Conclusiones

Como habíamos indicado en el inicio, el objetivo de este capítulo ha sido identificar y distinguir los perfiles de los trabajadores digitales, ir más allá de los riders o repartidores, que son socialmente más visibles. En este sentido hemos identificado tres grupos de trabajadores digitales.

El primer grupo –nodo- lo hemos denominado mixto, está compuesto por trabajadores inmigrantes, personas mayores, jóvenes, y amas de casa. Muchos de estos trabajadores solo dedican unas horas a estas actividades, de forma intermitente y variable. Aunque los inmigrantes si dedican más horas, para estos es una forma de obtener ingresos inmediatos e incluso tener un arraigo, haciendo de repartidores, transportistas, compradores para personas dependientes, etc. Pero este tipo de trabajo está mal pagado. La regulación de este colectivo es muy difícil y, por lo general, su actividad se desenvuelve lejos de la cobertura sindical.

El segundo grupo lo forman los trabajadores autónomos. En este grupo hay trabajadores autónomos económicamente dependientes, bastante de los cuales son falsos autónomos. Estos dedican más tiempo a la actividad laboral; sus condiciones de trabajo son precarias, pero hemos detectado que algunos grupos se organizan en forma de cooperativas de trabajo y en plataformas para-sindicales. En este grupo están también los trabajadores autónomos profesionales, bastante de ellos tienen un proyecto emprendedor y aspiran a convertirse en empresarios, pero también hay muchos que vienen de las filas del desempleo y que están en situación precaria; su situación de precariedad se prolonga en el tiempo, lo que nos lleva a pensar que hay una paulatina degradación de un segmento de las clases medias.

Y, finalmente, el tercer grupo o nodo, lo constituyen los asalariados que desarrollan actividades de teletrabajo. Hemos detectado que este teletrabajo se viene extendiendo a través de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, aunque su desarrollo depende más de criterios de la gestión individualizada de recursos humanos que de acuerdos a través del convenio colectivo. El teletrabajo muchas veces consiste en trabajar uno o dos días desde casa. Otras veces es una forma de organización estructural de la empresa. El riesgo es que los trabajadores puedan perder los derechos laborales asociados al puesto físico de trabajo en la empresa.

En definitiva, los perfiles emergentes de trabajadores digitales ponen de relieve una creciente fragmentación y segmentación del mercado de trabajo, que dificulta la representación sindical colectiva.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DECONSTRUCCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

1. Organización del Trabajo y TICs

El objetivo de este segundo capítulo es estudiar cómo influye la tecnología digital en la organización del trabajo, la externalización y subcontratación de parte del proceso productivo. El resultado de este proceso es la *deconstrucción de la relación de empleo*. Empero, la deconstrucción de la relación de empleo está siendo gradualmente respondida por los trabajadores y sindicatos mediante nuevas formas de representación. Además, hoy la organización del trabajo y los mecanismos de control del rendimiento de los trabajadores digitales constituyen un foco de conflictos de nuevo tipo, que examinaremos a continuación.

En el debate sobre los efectos de la tecnología y la organización del trabajo hay una larga controversia sobre la tendencia hacia la polarización de las cualificaciones, que tiene como una referencia importante la obra de Braverman (1975). Dicha polarización consiste en una mayor división entre el trabajo intelectual y el trabajo manual, entre la “cabeza y las manos” (Castillo 1989). Hoy podemos distinguir dos posiciones en el debate. (1) Por un lado, hay quienes señalan una tendencia hacia la concentración del conocimiento en unos pocos y la descualificación de otros muchos por efecto de la automatización de procesos, que llevaría al aumento de los “clickworkers” (Prassl 2019; Drahokoupil y Fabo 2016; 2017). (2) Y, por otro lado, quienes han encontrado que tiende a aumentar la demanda de las cualificaciones intermedias para aplicar la tecnología digital (CES 2017), como es el caso de la Formación Profesional dual en Biotecnología, descrita en el capítulo anterior.

Sin embargo, este debate no está claro en el nuevo escenario de la tecnología digital. Las Tics pueden contribuir al desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo (NFOT). NFOT que pueden mejorar la participación directa de los trabajadores, empoderamiento en los puestos de trabajo, autogestión y autoorganización del puesto de trabajo, enriquecimiento de tareas, polivalencia y movilidad interna de plantilla.

En las entrevistas realizadas se ha identificado una tendencia que comporta las TIC hacia el aumento del perfil del “*desarrollador*” del programador del software, no tanto el de ingeniero, técnico o experto en hardware⁴⁰. La explosión de la demanda de ingenieros,

⁴⁰ Entrevista E1, Ingeniero telecomunicaciones empresa multinacional

técnicos y programadores está relacionada por la necesidad de hacer programas y aplicaciones tecnológicas. La construcción de la “*arquitectura lógica*” de las soluciones de los programas. Además, los programas y sus soluciones técnicas evolucionan porque dependen del número de usuarios, lo que hace modificar continuamente la programación. Es un mundo en movimiento continuo y de aprendizaje interactivo, en comunidad.

Automatización de procesos

Según este ingeniero entrevistado se prevé un trasvase de puestos de trabajo hacia perfiles más técnicos en tecnologías de la información y la comunicación (TIC): “La tendencia es hacia la reducción de los perfiles de baja cualificación porque lo que se puede automatizar se automatizará, ya que eso permite reducir los costes laborales. Por ejemplo, se reducirán los cajeros de supermercados, los cajeros de bancos, también se pueden reducir los puestos de trabajo de administración e incluso de dirección de empresas, todo lo que es manual o de gestión repetitiva se harán de forma automatizable con las TIC. El trabajo que no ofrece un valor añadido se automatizará con las TIC.

En otras palabras, este entrevistado nos sugiere que hay una tendencia hacia el aumento de los “*clickworker*” por efecto de la automatización. Los “*clickworkers*” se encuentran en los tres grupos de perfiles: en el mixto (estudiantes, desempleados, jubilados, amas de casa), en una parte de los trabajadores autónomos de baja cualificación y en una parte de los empleados de oficinas que hacen teletrabajo o trabajo a distancia.

De este modo, los empleos potencialmente automatizables abarcarán multitud de ámbitos tales como el trabajo comercial o el comercio al detalle: “El modelo Amazon acabará con este tipo de trabajo en pequeñas tiendas, la razón no es solo la propia TIC, sino también la economía de escala, la pequeña empresa de venta y distribución no podrá resistir la presión de las grandes empresas de distribución. Estas empresas grandes de distribución tienen una política de precios muy agresiva, incluso ofrecen sus productos por debajo del precio de coste para quedarse con el mercado. El pequeño comercio, como son las tiendas de electrodomésticos, las zapaterías, tiendas de ropa, la pequeña tienda que está al lado de casa, etc. no pueden resistir la competencia. Las TIC reducirá el número de empresas de venta y distribución, las que están en la parte final de la distribución de productos. La atención personalizada de la tienda pequeña será cosa del pasado, cuando los clientes iban a reclamar al vendedor la reparación del producto. Hoy las grandes distribuidoras sustituyen directamente el producto, no tienes que esperar a su reparación, el servicio es rápido. La capacidad financiera de estas distribuidoras es grande”.

Grupos de trabajo y Comunidades de aprendizaje en línea

Como sostienen Rodríguez y Pérez del Prado (2019) la formación es un aspecto esencial para expansión de la tecnología digital. La mayoría de las grandes empresas proporcionan

formación continua y especializada, especialmente a cuadros y técnicos para adaptarse a la tecnología digital. A veces las grandes empresas envían a sus empleados a aprender y formarse en determinada tecnología a las oficinas de las consultoras porque la empresa está interesada en tener determinadas cualificaciones que le son necesarias. No siempre se recurre a trabajadores autónomos. Hay servicios esenciales que requieren personal experto “in situ”, en el puesto de trabajo, o bien el puesto de trabajo es estratégico para la organización del trabajo. Otras veces los empleados de las consultoras trabajan en la gran empresa durante un largo periodo de tiempo, y a veces le puede ofrecer continuar en la empresa. Otras veces se externaliza el trabajo de desarrollo de programas a trabajadores autónomos externos, hay mucho teletrabajo. La mejora de las redes de comunicación está expandiendo el teletrabajo. *“No es necesario estar físicamente juntos todo el tiempo. En mi empresa tenemos expertos en programación trabajando en Barcelona, Alicante, Valencia, Madrid, Tarifa...”*. El teletrabajo se expande como parte de la política de la empresa, por ejemplo, para ahorrar costes en locales, oficinas y espacios caros en los centros de las grandes ciudades, puedes trabajar en pequeñas oficinas, coworking, en casa, en casa del cliente, etc.”

Por el contrario, la pequeña empresa tiene pocas posibilidades de ofrecer formación, ni tiene muchas veces suficientes recursos. Los técnicos de estas empresas deben buscar otras soluciones colaborativas. Una de las demandas comunes de las empresas son las llamadas cualificaciones transversales (softs skills) porque la tecnología digital requiere intercambios colaborativos, incluso en la gran empresa.

Uno de los aspectos más novedosos en la organización del trabajo es la forma de aprendizaje continuo a través de “comunidades de aprendizaje” de expertos que aprenden casi al mismo tiempo que trabajan y desarrollan una aplicación.⁴¹ Se trata de formas de organización del trabajo en equipos interactivos, formados con distintos especialistas; incluso con la participación del cliente que pide la tecnología o los propios clientes, es una forma de organización del trabajo interactivo, pero también de aprendizaje comunitario, colaborativo. Esta interacción continua permite seguir la evolución de la tecnología, plantear problemas y solucionarlos. La organización del trabajo se suele hacer en mesas redondas, cara a cara, en equipos que están en continua comunicación, o bien quedan en una cafetería fuera de horas de trabajo e intercambian soluciones de problemas de software. Estos grupos de profesionales tienen reglas éticas, no se intercambian problemas de empresas, sino soluciones técnicas de problemas de lenguaje informático solo a título personal y no de empresa. Hay muy pocos técnicos expertos para la demanda del mercado, este es otro factor que también influye en el aprendizaje colaborativo e

⁴¹ En los equipos de trabajo de ingenieros, programadores y otros perfiles tecnológicos se ha venido desarrollando una metodología de trabajo de carácter llamada SCRUM, que aboga por un intercambio ágil de conocimiento de software y la gestión ágil del riesgo en proyectos de trabajo online con una participación activa del cliente; enfatizando así mismo la colaboración, el aprendizaje y la búsqueda de soluciones de forma horizontal. Más información en: <http://scrummethodology.com/>

interactivo: la recualificación es un proceso continuo, los expertos comparten conocimientos en internet, buscan información por internet, se consulta problemas y soluciones en equipos cara a cara o soluciones “on line”.⁴²

2. Deconstrucción de la relación laboral

La deconstrucción de la relación de empleo se viene reflejando en el aumento del número de trabajadores atípicos (encuadrados en capítulo anterior en el nodo 1, como grupo mixto) compuesto por estudiantes, amas de casa, desempleados, jubilados e inmigrantes. La deconstrucción se ha reflejado particularmente en el aumento de los trabajadores profesionales autónomos (I-Pros), pero también en el aumento del número de trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade), que figuraban en el nodo 2. Y, finalmente, también se refleja, en el nodo 3, mediante el cambio en las formas de contratación. Un informante⁴³ nos dice: *“Con la TIC se está desarrollando nuevas formas contractuales, que no son el contrato laboral tradicional, sino contratos mercantiles con figuras de autónomos. Se hacen contratos de colaboración mercantil por seis meses, un año. Las empresas contratan “expertises”, ingenieros expertos en desarrollar programas, programadores Front-Ten, programadores de una tecnología Riat (tecnología que utiliza Facebook), conocedores de lenguajes (Java, JavaScript), se trata de contratos mercantiles. Otras veces se contrata a trabajadores expertos por un periodo determinado, para que ponga las bases de la tecnología e instruya a los usuarios de esta en la empresa. Otras veces se recurre a consultoras externas que envían a sus empleados a las empresas para poner en marcha un servicio y una tecnología determinada.”*

Aunque la tecnología no es por sí sola determinante. El modo empresarial de utilizarla a través de la división del proceso productivo está dando lugar a una deconstrucción de la relación del empleo como un fenómeno de creciente importancia (Serrano y Jepsen 2019; Valenduc 2019), lo que implica una tendencia hacia la individualización de la relación de trabajo, una re-mercantilización de la relación laboral, una crisis del contrato de trabajo como garantía jurídica y, por consiguiente, también una crisis de las formas de representación colectiva. Por ende, afecta a la negociación colectiva como forma de regulación de la relación laboral.

Drakhokoupil y Fabo (2019) definen dicho proceso de deconstrucción como el resultado de estrategias empresariales con el soporte de determinados instrumentos que interactúan. En efecto, la interacción entre la tecnología de la Información y comunicación

⁴² ITNIG es una red de startups y tecnólogos que estimula y colabora en el desarrollo de proyectos tecnológicos y emprendedores en Barcelona. Así mismo, presta servicios basados de soporte y apoyo a proyectos de startups: <https://itnig.net/>

⁴³ Ingeniero telecomunicaciones E1

(TIC), las plataformas digitales y la descentralización, subcontratación y externalización de las actividades de las empresas están propiciando hoy la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y de la empresa

La tendencia hacia la descentralización y subcontratación se ha venido registrando desde la décadas de los años ochenta del siglo XX: Los títulos de algunas obras son elocuentes de los objetivos empresariales perseguidos, tales como “Lo pequeño es hermano” (Schumacher 1983); “La división del trabajo entre empresas” (Castillo 1989), “La empresa que viene” (Harrison 1997) o “La empresa flexible” (Tofler 1985), “La empresa-red” (Castells 1997, 1998, Carnoy 2001; Martín Artiles 1995), entre otros títulos que han tratado de ilustrar los objetivos del proceso de descentralización y deslocalización. La finalidad de esta estrategia empresarial ha sido impulsar la flexibilidad, la adaptación de las empresas a las fluctuaciones del ciclo económico, a la incertidumbre y a la reducción del riesgo. Pero también dicha estrategia ha sido una forma de evasión de la presión de los sindicatos y de las “rigideces normativas” de la legislación laboral. En pocas palabras, el contorno y las fronteras de las empresas se han venido convirtiendo en difusas, evanescentes y multiformes.

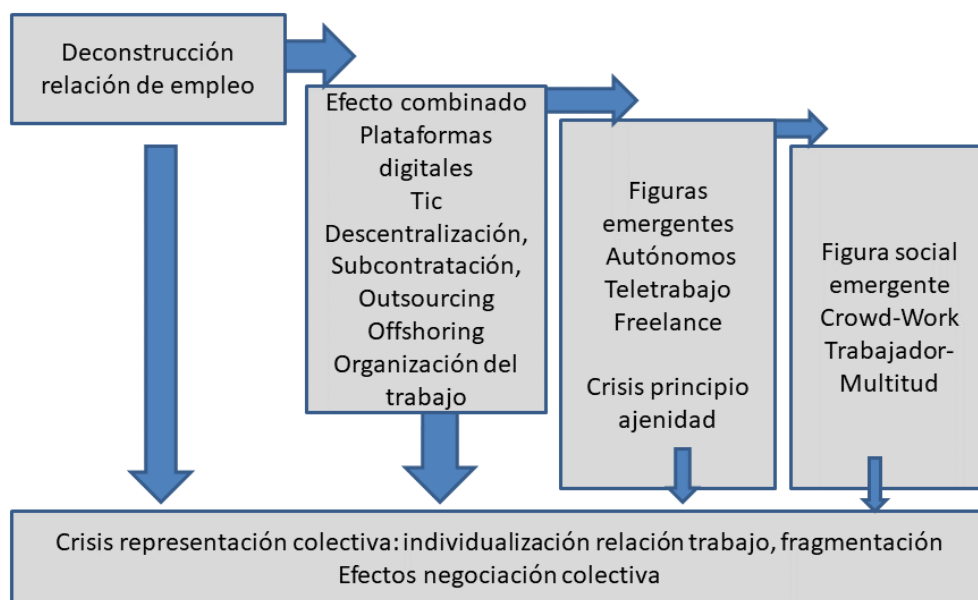
Hoy este proceso se ha acelerado con el avance e irrupción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. Algunos de los factores importantes derivados de las Tics para explicar el impulso de la descentralización y la deslocalización son la reducción de los costes de transacción, la velocidad de ejecución de las comunicaciones y la coordinación de las actividades económicas en espacios geográficos amplios, lo que permite a las empresas saltarse los mecanismos de regulación existentes en el ámbito nacional, regional o local.

Las Tics y la descentralización han contribuido al impulso de nuevas formas de organización del trabajo y del proceso productivo, tales como el trabajo on-line, el teletrabajo y el uso de las plataformas digitales. La interacción de ambos fenómenos (descentralización y TIC) viene a su vez impulsando la creación de algunas figuras en las ocupaciones, como es el trabajo autónomo de profesionales y asalariados; la aparición de los falsos trabajadores autónomos, el teletrabajo y el crecimiento de los llamados “freelancers”. Estas figuras de las nuevas ocupaciones emergentes están asociadas a la ruptura del “*principio jurídico de ajenidad*” que ha sido uno de los requisitos asociados al contrato de trabajo.

En resumen, la deconstrucción de la empresa nos recuerda al concepto Empresa-Red (Castell 1997, 1988; Carnoy 2011; Martín Artiles 1995). Esto es, una red de empresas pequeñísimas o bien puestos de trabajo individuales, autónomos e invisibles; jurídicamente independientes, pero articulados a través de un proceso de producción que ejecuta tareas fragmentadas. Pero que conforman una unidad estructural sin la cual no se podría prestar el servicio o el producto. En otras palabras, una suerte de división del

trabajo neo-taylorista y difuminada en una miríada de trabajos a domicilio, en oficinas compartidas, en casa del cliente, etc.

Gráfico 2.1. Conceptualización: Deconstrucción relación de empleo



2.1. Deconstrucción de la relación de empleo

Individualismo versus colectivismo

Como hemos señalado atrás, la influencia de la tecnología digital en la descentralización y subcontratación no es determinante por sí sola. En un grupo de discusión⁴⁴ hemos visto un caso de una gran empresa del comercio de la alimentación, que utiliza una aplicación digital, pero el reparto se sigue haciendo con personal de la misma empresa, lo que se explica por la tradición paternalista de su sistema de relaciones laborales. No obstante, la tendencia dominante es de carácter neoliberal, de modo que la política empresarial se encamina hacia la descentralización, subcontratación y la individualización. Este nuevo modelo empresarial se difunde bajo la idea de “modernización” y viene de lejos, desde los años ochenta.

En algunos casos la deconstrucción de la relación de empleo es más compleja. En el caso de la VTC, el coche lo pone la empresa, el conductor es un trabajador autónomo y la aplicación puede operar desde otra ciudad, como Madrid o Londres.⁴⁵ Uno de los

⁴⁴ Grupo de discusión 1

⁴⁵ Grupo de discusión 1

componentes del grupo de discusión resume así la tendencia de la gestión empresarial: *“Si a los individuos los tratan de uno en uno, hay más probabilidades que lo lleven al huerto. Esto lo saben los empresarios. La tecnología digital no es determinante por sí sola. La tecnología no es buena ni mala, la cuestión es cómo empleas la tecnología digital.”*

Hoy la fragmentación del tejido productivo es una realidad que golpea al modelo de empresa tradicional, la base histórica de interacción del “Obrero-masa”: *“las empresas no están interesadas en tratar a grupos a través de los sindicatos, sino individuos aislados”*⁴⁶. El individualismo es un signo de nuestro tiempo, más presente en los jóvenes (con estudios universitarios) que en las personas maduras. Pero individualismo y colectivismo hay que analizarlo como una relación continua y matizada, en términos de escala y no como una discusión binaria, de extremos blanco o negro. *“A los trabajadores les falta también capacidad de unión, la individualización acaba con la solidaridad. A veces es difícil representar a los propios trabajadores, porque por un lado te apoyan, te dicen que sí, pero después te dejan solo en el momento de la acción. El representante sindical se queda solo, la gente tiene también actitudes individualistas ... y colectivas.”*

Sin embargo, hoy el individualismo también comporta nuevos problemas para la propia gestión de los recursos humanos de determinadas empresas. Uno de los informantes apunta que este individualismo afecta al aprendizaje y la formación en el puesto de trabajo, a la transferencia de conocimiento y experiencia entre los propios compañeros de trabajo, a la adaptación a las variaciones del trabajo, a la aplicación de las normas de seguridad. Influye en las costumbres de trabajo de cooperación y en las formas de hacer el trabajo. En definitiva, a lo que se ha llamado la *“cultura de la empresa”*, lo que probablemente implica también costes y pérdidas para las empresas. *“Las aplicaciones tienden a individualizar las relaciones laborales, no hay grupo, no hay interlocución entre compañeros. Pero las aplicaciones son el futuro. No hay quien frene a las aplicaciones, reducen las tareas, la responsabilidad de la empresa, el reparto dependerá cada vez más de las aplicaciones, el cliente elige el tramo de entrega del producto, te sigue el proceso de distribución del producto. Es imparable la digitalización de la logística”*.

Fragmentación productiva: neotaylorismo difuso

Una sindicalista⁴⁷ nos dice: *“La estructura económica está muy fragmentada. Los nuevos modelos de negocio están basados en pequeñas inversiones, son de pequeño tamaño. Las economías de plataformas están deslocalizadas. No se hacen dónde están. Los gobiernos quieren solucionar el paro y les interesa el discurso de la “emprededuría”, con pequeñas inversiones que se hagan autónomos. La externalización en la distribución del comercio y la alimentación se ha ido extendiendo. Además, la modificación de la*

⁴⁶ Grupo de discusión 1

⁴⁷ E7, entrevista sindicalista Federación Servicios CCOO

legislación ha favorecido esto... [...] Los trabajadores mayores que se han visto implicados en la descentralización; se han reorganizado porque tienen cultura sindical de gran empresa, la cultura sindical es importante. La mayoría de las empresas de la alimentación ha abandonado la distribución. La idea es bajar costes.”

La tendencia hacia la descentralización y subcontratación ya ha llegado, desde hace unos años, hasta las empresas de servicios de gestión, como es la subcontratación de la gestión de recursos humanos a gestorías, práctica que era habitual en las pequeñas empresas durante los años ochenta (Martín Artiles 1995) y que ahora ya se extiende entre las grandes empresas. Es algo así como el desarrollo de una cultura de la irresponsabilidad en el ámbito empresarial: *“Hoy la empresa no tiene Responsabilidad Social. Sólo unas pocas tienen responsabilidad social. Pero hay muchas empresas que no tienen responsabilidad en toda la cadena de valor. Pero también hay otras empresas y comités que se preocupan por la cadena de valor, por regular sus condiciones de trabajo”.*

2.2. Definición y tipologías de plataformas digitales

Las plataformas digitales, como hemos subrayado, han articulado nuevas herramientas y formatos a un proceso ya en curso de descentralización organizativa y externalización del factor trabajo (un proceso desarrollado paralelamente a otras prácticas como la extensión de la economía de franquicia). Las plataformas son un nuevo modelo empresarial basado en varias características: la intermediación entre grupos de usuarios (clientes, anunciantes, proveedores, productores, etc.), efectos acumulativos de red (generación creciente de valor a partir de la rápida captación e interacción de estos usuarios a través de provisión de servicios gratuitos o de pago), sistemas de subvenciones cruzadas (determinados servicios deficitarios tienen como propósito ese efecto acumulativo de red), el desarrollo de prácticas monopolísticas a través de esos efectos acumulativos de red y la existencia de estructuras organizativas centrales que controlan las posibilidades de interacción entre los usuarios (Srnicek 2018). De ese modo, las plataformas se convierten en modelos claves de negocio para generar y controlar datos, procesos que se convierten progresivamente en los nuevos medios de producción en el capitalismo actual. Siguiendo esta definición, el mismo Srnicek (2018) aboga por una clasificación amplia de las plataformas:

- 1) **Plataformas publicitarias** (por ejemplo, Google y Facebook), basadas en la extracción y capitalización de datos de usuarios en espacios publicitarios. Es decir, generan ganancias a través de la apropiación de datos y contenidos generados por los usuarios para a su vez ser vendidos a organizaciones interesadas (sobre todo anunciantes, por ejemplo, a través de la plataforma Google Ads).

- 2) **Plataformas de la nube** (por ejemplo, Amazon Web Services), basadas principalmente en el alquiler corporativo de sistemas de cloud-computing que, funcionando con sistemas de economía de escala, permiten una creciente externalización de los departamentos dedicados a tecnologías de la información y la comunicación de otras empresas.
- 3) **Plataformas industriales** (Predix y MindSphere), basadas en la producción de hardware y software (para posteriormente proveerlo a otras empresas) necesario para transformar los procesos de producción del sector manufacturero hacia un modelo de fábricas conectadas que reduzcan sustancialmente los costes de producción. Actualmente, General Electric y Siemens compiten a través del desarrollo de sus propias plataformas industriales (Predix y MindSphere respectivamente) en una carrera por monopolizar este mercado.
- 4) **Plataformas de productos** (por ejemplo, Netflix y Spotify), basadas en la transformación de un bien en un servicio al que acceder a través de sistemas de suscripción o alquiler. Este tipo de plataforma se extiende no sólo al sector audiovisual y de contenidos digitales, sino también al sector aeronáutico (con los motores a reacción de Rolls Royce).
- 5) **Plataformas austeras** (por ejemplo, Uber y Glovo), basadas en la provisión de un servicio sin ser propietarios del capital fijo (solamente del propio software de la plataforma). Es decir, las empresas desarrollan su negocio en la disposición de un punto de encuentro virtual entre usuarios, clientes y trabajadores, basándose así en un modelo de hiper-externalización del factor trabajo.

Cabe destacar que no hay una diferenciación estricta, sino que hay una tendencia a que el desarrollo de un tipo de plataformas haya permitido otras o que determinadas empresas basen su negocio en plataformas diversas. En todo caso, de los cinco tipos descritos en esta clasificación, las plataformas austeras son en mayor medida las que han supuesto un mayor reto en lo que se refiere a los límites entre las relaciones mercantiles y las relaciones de empleo, en tanto una parte importante de ellas basan su modelo de negocio en la intermediación de mano de obra externa. Así mismo, gran parte de la literatura sobre trabajo de plataformas, así como otras clasificaciones se enfocan en términos generales en casos que de facto se restringen a estas plataformas austeras. Así es en gran medida de la propuesta de clasificación de UGT en sendos recientes estudios (2018, 2019), cuyas distinciones se basan mayormente en el tipo de actividad al que está ligada la plataforma:

1. **Las plataformas de servicios de venta y alquiler**, como son las plataformas de turismo y alquiler (Airbnb, Wallapop, entre otras); plataformas de alquiler de espacios (Bitteo); plataforma de venta de entradas (Atrapalo; Entradas.com); plataformas de compraventa de productos de segunda mano (Wallapop, Milanuncios); plataformas de

restauración (Wetaca, etc.); plataformas de búsqueda de empleo (Infojobs, Freelance, Job and Talent, Jobtoday, Upwork, Buscoextra, etc); plataformas de servicios legales (Factoo, entre otras); plataformas de consulta sanitaria (B-wom, Doctoralia, Ehumanlife, entre otras). Una parte de quienes obtienen ingresos a través de estas plataformas se ubican preferentemente en el nodo 1, mixto (estudiantes, jubilados, amas de casa y desempleados)

2. **Las plataformas profesionales o de “freelancers”**, que ponen en contacto a clientes con quienes prestan un servicio profesional, tales como “Freelancers⁴⁸, Linkedin, 99 Desing”, entre otras muchas; incluso para hacer trabajos en línea de traducción, asesoría legal, redacción, corrección de textos, creación y gestión de páginas web, servicios administrativos, clases particulares, reparaciones del hogar, catering, azafatas, transporte y mudanzas, servicios informáticos, entrenadores personales, etc.. Algunas de ellas son Clintu, Workana, Taskia, Click and Task, Etece, etc. Algunas de estas plataformas son multiservicios, que ofrecen un abanico amplio de servicios.
3. **Las plataformas que prestan un servicio “subyacente”⁴⁹**. Este último grupo se puede subdividir en cinco tipos: a) plataformas de transporte (Uber, Cabify); b) de reparto de paquetería, mensajería y comida (tales como Amazon Flex, Deliveroo, Globo, etc.); c) plataformas de limpieza⁵⁰ (Clintu, Helping, Eslife, Help your Hero, Wayook, Cleanzy⁵¹; Limpieza del Hogar nº 1; etc.); d) Plataforma de Cuidados (Cuideo⁵², Aiudo, Quida) y e) plataformas de Viaje y turismo. Estas empresas suelen contratar a los llamados “colaboradores”, trabajadores autónomos, muchos de los cuales son autónomos económicamente dependientes (Trade) y que hemos agrupado en el perfil del nodo 2 de trabajadores autónomos (véase capítulo anterior). Se trata de trabajo de bajos ingresos y pocas horas, como concluye una reciente publicación de Drahokoupil y Piasna (2019).

Clasificación de plataformas

⁴⁸ Véase esta página de Freelancers, que sirve tanto para ofrecer como para demandar trabajo. https://www.freelancer.es/?gclid=EAlaIqobChMI7aOewdfu5AIVEsjeCh19UQfgEAAYiAAEgJMZvD_BwE&ft_prog=ABG&ft_prog_id=237094378783

⁴⁹ UGT (2019). El trabajo en las plataformas digitales de reparto. Madrid; UGT, consultado el 20 de septiembre de 2019, http://www.ugt.es/sites/default/files/el_trabajo_en_las_plataformas_digitales_de_reparto.pdf. UGT (2018). El Trabajo en la economía colaborativa. Madrid: http://www.ugt.es/sites/default/files/03_guia_estudio_0.pdf

⁵⁰ El País, 29 octubre 2017.

⁵¹ Esta plataforma cobra 9,5 euros la hora de limpieza al cliente, y, además, en la misma aplicación recluta a trabajadoras, entrevista E5.

⁵² La misma app que sirve para contratar un servicio sirve igualmente para reclutar trabajadores. Por lo general contrata a mujeres inmigrantes, incluso en alguna de las app se advierte que controlará que el inmigrante tiene su situación regularizada, los papeles en regla, que no es irregular. En general estas apps utilizan logos complementarios de servicios médicos, ayuntamientos y otras instituciones para reforzar su legitimidad ante la opinión pública

Por su parte, Jan Drahokoupil y Brian Fabo propusieron ya en 2016 un modelo de clasificación de trabajo de plataformas que puede guardar cierta relación con las dos tipologías anteriores. Estos autores diferencian plataformas en base a tres ejes:

- 1) El primer eje distingue entre plataformas que facilitan el acceso a bienes o propiedades materiales de aquellas que permiten el acceso a trabajadores autónomos o servicios.
- 2) El segundo eje distingue entre plataformas que cumplen la función de organizar e intermedian en ciertos mercados tanto de trabajo como de intercambio de bienes, de aquellas plataformas que organizan o generan mercados a escala supralocal y/o global.
- 3) El tercer eje se basa en el nivel de cualificación de las personas que proveen bienes y servicios bajo estas plataformas, diferenciando entre trabajos de baja y media cualificación (como el transporte de mercancías y personas) de aquellos centrados en actividades altamente cualificadas (como consultas médicas).

De ese modo, partiendo fundamentalmente de esta última clasificación (aunque incorporando aspectos de las otras dos descritas) y centrándonos fundamentalmente en aquellas plataformas que implican en mayor o menor grado una actividad laboral (así como su intermediación), hemos realizado una radiografía de plataformas operativas en el mercado español teniendo en cuenta varios aspectos:

- La cualificación requerida para desarrollar la actividad (baja, media y alta),
- el ámbito espacial en el que desarrolla la actividad (o),
- el sector aproximado en el que opera la plataforma,
- la ocupación correspondiente a la actividad laboral desarrollada,

y el servicio prestado al cliente de la plataforma.

Tabla 2.1. Plataformas operativas en el mercado español que impliquen desarrollo / intermediación de actividad laboral

Plataforma	Cualificación	Localización	Sector (CNAE)	Ocupación (CNO)	Servicio (Cliente)
Airbnb	Media	On-site	Agentes de la propiedad inmobiliaria	Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria	Oferta de alojamientos particulares y turísticos
Amazon	Baja	On-site / Off-site	Transporte y almacenamiento / Programación y redes informáticas	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	Comercio electrónico
Blacklane	Baja	On-site	Transporte	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Transporte de personas
Cabify	Baja	On-site	Transporte	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Transporte de personas
Care.com	Baja/Media	On-site	Actividades de limpieza / Educación / Actividades de servicios sociales sin alojamiento	Profesionales de la enseñanza/ Empleados domésticos	Clases particulares / Limpieza / Cuidados
Clarity.fm	Alta/Media	Off-site	Varias actividades de asesoramiento (Finanzas, marketing, comunicación, etc.)	Asesoramiento (Finanza, marketing, comunicación, etc.)	Asesoramiento a start-ups
Clintu	Baja/Media	On-site	Limpieza (también mudanzas)	Empleado doméstico	Servicios domésticos
Deliveroo	Baja	On-site	Comercio al por menor por correspondencia o Internet	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Servicio de entrega de comida a domicilio
Docline	Alta	Off-site	Salud	Medicina	Consulta médica online
Ebay	Baja	On-site	Transporte y almacenamiento	Comercio electrónico	Comercio electrónico
Eurosender	Baja	On-site	Intermediarios del comercio de productos diversos	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Transporte de bienes
eYeka	Alta/Media	Off-site	Publicidad y estudios de mercado	Diseñadores gráficos y multimedia	Plataforma de co-creacion

FamiliaFacil	Baja/Media	On-site	Varias actividades en el hogar (limpieza, educación, servicios sociales, etc.)	Profesionales de la enseñanza / Empleados domésticos	Servicios de jardinería, limpieza, cuidados y clases particulares
Fiverr	Alta/Media	Off-site	Varias actividades de servicios a empresas	Varias (Traducción, Comunicación, Programadores, etc.)	Provisión de servicios profesionales de freelancers a empresas
Free Now	Baja	On-site	Transporte	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Transporte de personas
Free tours	Alta/Media	On-site	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	Visitas culturales
Freelancer	Alta/Media	Off-site	Varias actividades de servicios a empresas	Varias (Traducción, Comunicación, Programadores, etc.)	Provisión de servicios profesionales de freelancers a empresas
Glovo	Baja	On-site	Intermediarios del comercio de productos diversos	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Servicio de entrega a domicilio
Good spot	Alta/Media	On-site	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	Visitas culturales
Hogarsoluciones	Baja/Media	On-site	Varios (Construcción sector Principal)	Trabajadores cualificados de la construcción	Servicios del hogar (Reparaciones, reformas y pintura)
Humanit Care	Alta	Off-site	Investigación y desarrollo	Varias (Profesionales de la salud, diseñadores, etc.)	Actividades de soporte a la investigación médica

Jobin	Baja/Media	On-site	Actividades varias dentro de la actividad de construcción	Trabajadores cualificados de la construcción	Reparaciones, reformas, pintura y mudanzas
Just eat	Baja	On-site	Comercio al por menor por correspondencia o Internet	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Servicio de entrega de comida a domicilio
Lancetalent	Alta/Media	Off-site	Varias actividades de servicios a empresas	Asesoramiento (Finanza, marketing, comunicación, etc.)	Provisión de servicios profesionales de freelancers a empresas
Malt	Alta	Off-site	Actividades de programación informática	Programadores informáticos	Consultas de aplicaciones informáticas
Mediktor	Alta	Off-site	Actividades de intermediación en operaciones con valores y otros activos	Profesionales de la salud	Consulta médica online
Resto-in	Baja	On-site	Comercio al por menor por correspondencia o Internet	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Servicio de entrega de comida a domicilio
Salud Savia	Alta	Off-site	Salud	Medicina	Consulta médica online
SANDEMANs	Alta/Media	On-site	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	Visitas culturales
Shiplly	Baja	On-site	Intermediarios del comercio de productos diversos	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Transporte de bienes
Streetspotr	Media/Alta	On-site	Offline services	Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	Asesoramiento en retail (venta al por menor)
Stuart	Baja	On-site	Intermediarios del comercio de productos diversos	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Servicio de entrega a domicilio

Superprof	Alta/Media	On-site	Educación	Profesionales de la enseñanza	Clases particulares
Techbuddy	Alta	On-site	Actividades de programación informática	Programadores informáticos	Asistencia tecnológica a domicilio
Treatwell	Baja/Media	On-site	Peluquería y otros tratamientos de belleza	Varios	Servicio de belleza y bienestar
Tumanitas	Baja/Media	On-site	Intermediarios del comercio de productos diversos	Trabajadores cualificados de la construcción	Servicios del hogar (Reparaciones, reformas y pintura)
Uber	Baja	On-site	Transporte	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Transporte de personas
Uber Eats	Baja	On-site	Comercio al por menor por correspondencia o Internet	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	Servicio de entrega de comida a domicilio
UpWork	Alta/Media	Off-site	Varias actividades de asesoramiento (Finanzas, marketing, comunicación, etc.)	Asesoramiento (Finanza, marketing, comunicación, etc.)	Provisión de servicios profesionales de freelancers a empresas
Wayook	Baja/Media	On-site	Varias actividades (limpieza, educación, servicios sociales sin alojamiento, etc.)	Empleados domésticos	Servicios domésticos
Zaask	Alta/Baja	On-site	Multisectorial (Servicio doméstico, nutrición, etc.)	Varias ocupaciones	Varios servicios

Fuente: Elaboración propia (marzo 2019 – marzo 2020)

De ese modo, a partir de la información expuesta en la Tabla 2.1 y siguiendo con la clasificación de Drahokoupil y Fabo (2016), planteamos una clasificación que guarda estrecha relación con el análisis de tipologías de servicios externalizados (Godino y Molina 2019a). Así, distinguimos cuatro segmentos de trabajo en plataformas definidos principalmente por el nivel de cualificación y la localización de la provisión del servicio. De esa manera podemos fijarnos en dinámicas sectoriales en la provisión externa de servicios y la plataformización de determinadas ocupaciones (Tabla 2.2).

Tabla 2.2. Clasificación de plataformas operativas en España según cualificación y localización

		Nivel de cualificación			
		Alta		Baja	
Localización	On-site	Airbnb Free tours Good spot Sandemans Superprof Techbuddy Treatwell Wayook		Amazon Blacklane Cabify Care.com Clintu Deliveroo Ebay Eurosender FamiliaFacil Free Now	Glovo Good spot Hogarsoluciones Jobin Just eat Resto-in ShiPLY Stuart Tumanitas Uber Uber Eats
	Off-site	Clarity.fm Docline Malt eYeka Fiverr Freelancer Humanit	Care Lancetalent Malt Mediktor Salud Savia UpWork		

Fuente: Elaboración propia.

Observamos una dinámica de intermediación de relaciones mercantiles y/o laborales en actividades de consultas médicas on-line así como servicios de soporte informático y profesional a empresas. Cabe destacar por ejemplo casos como Docline, plataforma digital de consultas médicas en la que los pacientes pueden comunicarse con profesionales de la salud. Esta plataforma ha firmado ya acuerdos con grupos hospitalarios privados (Grupo Caser) y programas públicos de salud (Proyecto Oncommun del Institut Catalá d'Oncologia) para la provisión de consultas electrónicas a través de profesionales externos. En el otro extremo, encontramos aquellas plataformas a las que se ha dedicado una mayor atención mediática, judicialmente y en la literatura. Es el caso de plataformas centradas en el transporte de mercancías (Deliveroo y Glovo) y personas (Uber y Cabify), pero también en el trabajo doméstico y de cuidados (Care.com, y FamiliaFacil) y las reparaciones y reformas (Hogarsoluciones y Jobin). En estos casos podemos observar “*dinámicas de mercantilización de relaciones previamente laborales*” (como puede ser el caso de las plataformas de reparto) y, por otro, procesos de “*algoritmización*” de la gestión de trabajos anclados en la economía sumergida (empleo

doméstico). Por último, encontramos un segmento menor de plataformas de provisión on-site provista por trabajadores de alta (y media) cualificación que se expandiendo principalmente entre dos ámbitos: las actividades turísticas y de ocio (Free Tours, Good spot e incluso progresivamente AirBnB a través de los mencionados efectos acumulativos en red) y las actividades de apoyo escolar (Superprof).

Plataformas en los sectores de actividades tradicionales

Las plataformas digitales están creciendo también en sectores de actividad tradicionales, como los servicios profesionales, transporte y venta de seguros, entre otros.⁵³ En el sector del comercio se registra una creciente tendencia hacia la expansión en todo tipo de distribución, “siguiendo el modelo de Amazon”, nos dice un miembro de un grupo de discusión empleado en una conocida gran empresa de ropa: *“El trabajo autónomo crecerá, será más individual, con menos representación sindical. Las plataformas digitales hacen más autónomos. Toda la tele-compra se harán a través de plataformas, quitarán faena y personas, haremos los servicios a domicilio, las tiendas se reducirán porque no repartirán, se repartirá desde los grandes almacenes. (Ahora hay que repartir de 8 a 9 de la mañana, hay una presión de la economía de tiempo) Hay que ir rápido. Hay trabajo a turnos, con menos personal. Ahora la expansión de los centros comerciales está en entredicho, hay que recolocar plantilla porque sobran tiendas.”*

En el sector del comercio de la alimentación, hasta ahora basado en las grandes superficies, parece también dispuesto a impulsar servicios a domicilio apoyado en aplicaciones de app, como nos informa otro entrevistado: *“la empresa no quiere llegar tarde a la economía digital”*. Otra gran empresa del sector del comercio de tejidos sigue la misma pauta: *“Todo el personal que distribuye en nuestra empresa son todos autónomos, sin derechos. Cada vez hay más autónomos, en el almacén un 20% del trabajo se ha externalizado. Todo el personal que distribuye es autónomo. En el almacén éramos novecientos, ahora el 20% lo ocupan autónomos, con horarios de más de 12 horas. ...*

El proceso de descentralización y externalización se ha registrado en diversos sectores, incluso en el ámbito del periodismo (redacción de contenidos información, diseño, entre otros). Las causas no solo estriban en estrategias empresariales de los editores destinadas a debilitar la fuerza de trabajo, sino también en otros factores, tales como la bajada de ingresos de los diarios y revistas debido al descenso de compradores, la desaparición de lugares de venta; así como por la reducción de los ingresos por publicidad y la reducción de la publicidad institucional en el contexto de la política de austeridad durante el periodo de crisis.⁵⁴ La externalización es resultado de un doble proceso, por un lado, es una estrategia de las grandes editoras que expulsa empleo; les sugiere a los

⁵³ Véase Todolí, Adrián. “Empleados pero autónomos.” El País 20 septiembre 2019. https://elpais.com/economia/2019/09/19/actualidad/1568916748_579233.html

⁵⁴ Véase E25 entrevista sindicato de periodistas

periodistas que se conviertan en trabajadores autónomos o que creen una cooperativa o una Sociedad Laboral Limitada (SLL), conocidas en el argot como “empresas pantalla” que acuerdan precios para servicios anuales. Y, por otro lado, estas “empresas pantalla” es la vía de entrada de jóvenes que no encuentran otra oportunidad de empleo. Esto se observa en diversos sectores, además del periodismo, en el diseño gráfico, la maquetación, etc.

Uno de los expertos entrevistados del sector de la prensa estima que alrededor del 30% del trabajo lo realizan trabajadores autónomos; denominados como “colaboradores”. Muchos de ellos trabajan más del 70% de su actividad para una sola empresa, lo que evidencia que son falsos autónomos. Por lo general estos trabajadores autónomos reproducen el mismo tipo de trabajo que los asalariados internos, incluidos en la misma pauta organizativa, tal como la asistencia a un determinado puesto de trabajo o asistencia a reuniones de trabajo, lo que ha originado conflicto y reclamaciones por el abuso de la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (Trade).

El uso de la figura de Trade está relacionado también con una individualización y mercantilización de una potencial relación laboral; las condiciones de trabajo se imponen unilateralmente por parte de la empresa editora. Dichas condiciones varían de un “colaborador” a otro. Muchos de estos “colaboradores” autónomos tienen dificultades para pagar la cuota de alta en la Seguridad Social, lo que es una queja común también expresada por otros trabajadores autónomos de diversos sectores. Una de las estrategias de los “colaboradores” en el mundo del periodismo es acumular facturas y darse de alta y baja en el mismo mes de forma periódica, o bien dejar de cotizar en los meses de menor actividad, como en verano y navidades⁵⁵

ETT intermediación y digitalización

Pero sin lugar a duda, donde más se está extendiendo la tecnología de plataformas digitales y la deconstrucción de la relación de empleo es en el sector de la distribución: *“los empresarios no quieren correr con gastos fijos de plantilla, seguridad social, busca autónomos, precarios, falsos autónomos, en negro, se contrata a desempleados y amas de casa. Hay gente que trabaja sin contratos, a través de las ETT se contrata a gente para trabajar en plataformas. Las ETT buscan gente de todo tipo, amas de casa, jóvenes, estudiantes, canalizan mano de obra hacia empresas, a veces empresas coparticipadas con la propia ETT, que sirve de reclutamiento indirecto de la mano de obra, una forma de mediación, con lo cual la empresa evita los costes fijos de plantilla, la gestión de la mano de obra, de este modo la contratación y el despido es indirecto: lo hace directamente la ETT.”*⁵⁶

⁵⁵ Entrevista a diseñador gráfico autónomo E19; entrevista a arquitecto autónomo E18.

⁵⁶ Grupo de discusión 1.

Una de las ventajas de la intermediación digital es el manejo de un gran volumen de datos para la selección⁵⁷, incluso parece que se puede utilizar la “*inteligencia artificial predictiva*” para seleccionar candidatos al empleo. Empero, en el ámbito de la intermediación a través de ETT no es tan fácil aplicar la tecnología de plataformas digitales; uno de los obstáculos es la certificación de las titulaciones y conocimientos, lo que todavía es más difícil cuando se trata de una intermediación con inmigrantes. Uno de los expertos empresariales entrevistados⁵⁸ señala un experimento fallido de intermediación para el sector de la restauración, fallaron en la detección de las competencias y de las cualificaciones. Además, los clientes para los que se selecciona este personal no confían en estas aplicaciones digitales como método de selección. Quizás donde sea más fácil la selección con aplicaciones digitales podría ser para los perfiles de trabajadores tecnológicos. Pero en general, las empresas receptoras no confían mucho en este tipo de selección.

Hay otras plataformas, como Jobs & Talents, que se utilizan para conectar a empresas y trabajadores. Después de conectarse oferta y demanda esta empresa selecciona y forma a los trabajadores reclutados, como por ejemplo a formados para conductores para VTC que después trabajaban para Cabify.⁵⁹

Las contrataciones laborales y la búsqueda de empleo también que se hacen por plataformas condiciona a algunas personas que buscan empleo porque se sienten controlados: “*Debes tener una dirección de e-m para encontrar trabajo, lo exigen las ETT y hasta el INEM, ya no basta con el DNI, es necesario tener una dirección electrónica. Cuando te va a contratar ya la dirección de la empresa mira tu perfil por Facebook, LinkedIn, Instagram, ... encuentran donde estás, con quien te muevas, a donde vas... pierdes intimidación. Incluso pueden saber si vas a una manifestación*”. Todo esto posiblemente retrae la participación, puede generar miedo y cautela. Las redes sociales rompen la privacidad y ofrece herramientas de control para las empresas. Es el ojo electrónico, una forma de control panóptico y autocontrol, de subjetivación del control: saber que eres vigilado contribuye a modificar la conducta, es una forma de inducir autodisciplina, autocontrol y subjetivación de la vigilancia (Foucault 1976).

⁵⁷ Por ejemplo, una pequeña empresa (startup, fundada con capital riesgo) como Job & Talent maneja una base de datos de unos 11 millones de usuarios y opera en cuatro países, lo que da cuenta de una amplia base de datos, big data . <https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/emprendedores/2017/07/27/597a24d446163f5f688b4687.html>

⁵⁸ Entrevista (E4) a dirigente empresarial de una ETT multinacional. En este campo han proliferado una serie de pequeñas empresas que han sido absorbidas por grandes empresas, como Tuenti por Telefónica. El número de plataformas digitales de intermediación es extenso: Infojob, Infoempleo, OpciónEmpleo; Histempleo, Aempleo, etc. <https://www.expansion.com/economia-digital/companias/2018/05/24/5b0671f6e2704eb83e8b462f.html>

⁵⁹ Véase https://galicia.economiaidigital.es/directivos-y-empresas/de-las-vtc-a-amazon-jobandtalent-llega-a-ingresos-record_610904_102.html

2.3. Teletrabajo y deconstrucción de la representación colectiva

El teletrabajo es una forma de descentralización y organización flexible del trabajo (Belzunegui 2002) y se extiende en España. Según Adecco⁶⁰ hay 1,4 millones de teletrabajadores. En Cataluña se estimaba que trabajan unos 90.000 personas en el año 2003 (CTESC 2004). En España e Italia tele-trabajaban alrededor de un 4% de la población ocupada, todavía pocos (aunque quizás después de la crisis del coronavirus - Covid-19- de 2020 se podría extender el teletrabajo en el próximo futuro).

El teletrabajo representa supuestamente una serie de ventajas, tales como (1) ahorro de costes en infraestructuras; (2) impulso de la Responsabilidad Social Corporativa favoreciendo las posibilidades de conciliación entre el trabajo y la vida familiar; (3) aumento de la motivación y el compromiso para los trabajadores; (4) reducción de los tiempos muertos en el transporte; (5) ahorro de costes por desplazamiento; (6) mejora de la calidad en la vida cotidiana; (7) así como la posibilidad de inclusión en el trabajo de personas discapacitadas que no pueden trabajar (CTESC 2004).

A modo ilustrativo, ponemos un caso como ejemplo⁶¹. Un importante banco multinacional, instalado en Barcelona, llevó a cabo una experiencia, entre 2006 y 2008, de descentralización de teletrabajo hacia los domicilios. Descentralizó unos 500 empleos, sobre una plantilla de unos 1500 empleados. Las razones estriban en una política de reducción de costes y ahorro de espacios de alquiler. Este banco externalizó toda la actividad (front office, back office); pero con la particularidad de que los trabajadores continuaban como empleados de la empresa. Otra estrategia fue que trató de convertir a la empresa en telecentros, regulados a través del convenio de oficinas y despachos, más barato. Pero no resultó viable.

La empresa procuró que el puesto de trabajo en el domicilio de sus empleados tuviera al alcance todos los utensilios y enseres de la empresa para poder mantener la identidad corporativa, los papeles, calendarios, el logo, bolígrafos y otros materiales para hacer sentir su vinculación afectiva con la empresa. Para que no perdiera el vínculo emocional con la empresa. En el trabajo a domicilio se utilizaban las mismas aplicaciones que en el Banco; desde las aplicaciones móviles se ejecutaban tareas, como operar con los cajeros. El cliente no tenía necesidad de entrar en la oficina. El banco operaba para diferentes partes del mundo (Londres, la India, etc.). Los servicios financieros que se prestaban desde el teletrabajo a domicilio se podían considerar como *“integrales, como tarjetas de créditos, análisis de riesgos, concesión de riesgos, operaciones bancarias, transferencias, atención a los clientes. Todo esto se hacía desde domicilios para clientes de otros países, toda la documentación es virtual. La documentación original estaba en determinado país,*

⁶⁰ Véase Adecco, periódico 20 minutos, 20/02/2019

⁶¹ En el Finlandia, Suecia y Dinamarca más de un 10% de la los ocupados.

donde estaba el cliente y se aplica la normativa de custodia documental de ese país (USA, UK, Irlanda, etc.)”⁶².

Feminización del teletrabajo

La mayoría de las personas que se acogieron al teletrabajo de este banco fueron mujeres, por razones ligadas a la responsabilidad familiar y a la carga de trabajo por hijos. Un sindicalista⁶³ entrevistado observa: *“Las ventajas eran potentes. Inicialmente se apuntaron muchas mujeres. Las razones por las cuales muchas mujeres aceptaron la oferta del teletrabajo estaban ligadas a la maternidad, a la conciliación, estar cerca de la guardería, ahorro del tiempo y el dinero del transporte. Pero en la rutina del trabajo a domicilio se echa de menos el ambiente del trabajo, el círculo de amigos y compañeros, la interacción con los compañeros. La interacción vía teléfono se hace solo con los jefes y los clientes, pero no con los compañeros. Los descansos lo haces solo, no hablas con nadie. [...] Los tiempos de descansos en el teletrabajo están pautados. La pausa larga también para comer, igual que en la oficina. El problema es que en casa estas solo a esas horas laborales, no tienes con quien hablar. Mientras que en la oficina central puedes ir a la cafetería para hablar con los compañeros. Otro problema del aislamiento es el sistema de formación y promoción profesional. En casa no tienes oportunidad, los huecos de tiempo son para preparar biberones y la comida, o limpiar y hacer la cama. Toda gira alrededor de la vida personal. Una sindicalista me dijo que el teletrabajo era la manera de mandar de nuevo a la mujer a casa, a coser pantalones.”*

Patología del teletrabajo

Nuestro informante observa que su experiencia en el teletrabajo guarda ciertas similitudes con los actuales trabajadores de la economía digital que trabajan a domicilio. La ansiedad es un problema común en el teletrabajo. La empresa exigía que se vistieran formalmente para trabajar, como cuando va a la oficina. No trabajar en zapatillas, ni en pijama o en chándal. La formalidad es importante para la estructuración personal y la estructuración del tiempo, a la postre para la propia personalidad o rol social. La empresa ponía a disposición de los teletrabajadores una pauta o guía de conducta apropiada. Evitar descuidarse, evitar los horarios irregulares. Las actividades de soporte y atención a los clientes exigían una pauta estable, una dedicación y puntualidad en el servicio. El riesgo era que el teletrabajador haga un uso demasiado flexible de la carga de trabajo durante el día. El riesgo era la evaporación de las rutinas, el descuido personal era una tendencia, un riesgo.

Además, el teletrabajador acusaba más la presión y el control del trabajo porque no podía compartir los problemas laborales, los problemas de eficiencia y productividad los viven

⁶² Entrevista a sindicalista de banca E6.

⁶³ E6, Federación de Banca

como problemas individuales, se culpabiliza, no los comparte o no sabe cómo están los otros compañeros en la misma circunstancia. Es decir, se individualiza y culpabiliza cuando en realidad puede ser un problema colectivo o de organización del trabajo de la empresa.

Aislamiento y dificultades de representación

El aislamiento es duro. El aislamiento parece que hace más consciente el vacío de contenido de las tareas, las denominadas “micro tareas en cadena”; tareas muy concretas a las cuales no se les ve la conexión, o no se comparte con otros compañeros la conexión de las tareas. El vacío de las micro tareas es hoy también un problema de los trabajadores digitales, como atestigua la literatura (Huws et al. 2016). Las micro tareas son muy exigentes: *“hay presión de un cliente tras otros y en casa no puedes comentar con nadie las incidencias o las dudas del trabajo, te sientes aislado realizando tareas absurdas o inconexas”*⁶⁴. No hay complicidad con otros compañeros.

Pero el teletrabajo tiene también otros costes para la propia empresa. Nuestro informante dice que a su parecer *“la productividad también se resiente, así como la calidad del servicio, pero no es muy grande. Quizás las competencias profesionales también se pueden resentir porque no hay intercambio de conocimiento informal entre compañeros, estas solo en casa”*. Probablemente el teletrabajo en solitario acaba afectando a largo plazo a la cualificación profesional, a la calidad y a la productividad del trabajo, aunque aparentemente la empresa logra reducir costes. El grado de satisfacción de los teletrabajadores se sienten marginados o creen no tener las mismas oportunidades que los trabajadores que están en oficinas. Los teletrabajadores sienten que la empresa no *“comparten con ellos el proyecto; creen no tener las mismas oportunidades. La gente que hace teletrabajo tendía a volver al año y medio, si fuera posible, así volvió las 2/3 partes”*.

En suma, el problema estribaba en el aislamiento social del teletrabajo, la falta de conexión entre directivos, mandos y empleados generaba problemas de seguimiento del contenido del trabajo, aplicación de normas, dificultad de acceso al domicilio, motivación constante, problemas de socialización y pertenencia al grupo. Es decir, de nuevo hoy resurge el problema de la identidad colectiva cuando se individualiza la relación de empleo en la economía digital. Estos problemas de identidad colectiva se trasladaron a la representación sindical, tales como la falta de contacto, debilidad del compañerismo, escaso intercambio de información entre compañeros, falta de interacción personal cara a cara y falta de la confianza, que han contribuido a resentir los problemas de identidad colectiva necesarios para la representación sindical. Justo estos problemas son hoy identificados también por los trabajadores digitales. Una de las personas entrevistadas añade que la conexión en redes digitales no basta, es insuficiente para movilizar y “hacer

⁶⁴ Entrevista 6

sindicalismo, se necesita la relación cara a cara para generar empatía y confianza y compañerismo”⁶⁵.

2.4. Focos de conflicto y requerimientos de regulación

Los principales problemas de regulación que se derivan del trabajo teletrabajo y en las plataformas digitales son: el control panóptico del trabajo, el contrato de trabajo versus la autonomía o independencia; la libertad de horarios y de jornada laboral; la libertad para trabajar en varias plataformas; la responsabilidad por daños de los trabajadores; el salario mínimo por la prestación de servicios y la compensación de gastos, entre otros (Todolí 2015).

El panóptico: control del trabajo

El control panóptico del trabajo es una “*forma de ver sin ser visto*” (Foucault 1976). Hoy se ha sofisticado a partir del desarrollo de la tecnología digital. El panóptico es un sistema de subjetivación de la vigilancia, de interiorización de las normas de autocontrol, de disciplina y orden micropolítica, que juega un papel importante en la disciplina colectiva del trabajo. El hecho de sentirse vigilado es tan importante como el hecho de vigilar. La subjetivación del control del trabajo contribuye a la autocontención y al seguimiento de determinadas pautas de trabajo, saberse vigilado es importante para el autocontrol: “*La gente se acostumbra a trabajar bajo control o supervisión electrónica, aunque haya quejas puntuales. La empresa sabe cuánto tiempo estás hablando, cuanto tiempo estás escribiendo, cuando te levantas del asiento, cuanto tiempo espera el cliente, cuanto estás haciendo supervisión de los documentos, cuando haces la pausa sanitaria, etc.; realmente puede ser estresante y muy conflictivo, a veces se discute que para cumplir el trabajo efectivo faltan tres minutos.*”⁶⁶ Este es un motivo de conflicto sindical, el regateo de minutos arriba o abajo, estos conflictos se dan en el inicio de la introducción de una nueva aplicación para el control del trabajo.

Hay, además, en la organización del trabajo, por ejemplo, de la banca, un tiempo promedio para atender a cada cliente, depende de la operativa del sistema. “*En el ordenador ya tienes un dial que te indica el tiempo, cuantas personas estas atendiendo y cuantos tienes en cola. Tienes un control individual y un control promedio del grupo de la sección, cuánto tiempo se está dando en las respuestas. La empresa te va indicando que aligeres las respuestas.*” La economía de tiempos es fundamental para la productividad. En otras palabras, se está extendiendo un sistema de evaluación del rendimiento de forma

⁶⁵ Entrevista a rider E 11, E12

⁶⁶ Entrevista a dirigente sindical del sector bancario, E6

constante con la tecnología digital. Este es hoy otro punto de conflicto en las relaciones de empleo.

Este sistema panóptico de presión sobre el ritmo de trabajo y de prestación de servicios funciona también con un sistema de incentivos monetarios y no monetarios, como viajes, regalo de teléfono o de ordenador portátil, regalo de cenas, noches en hoteles, etc. El sistema de incentivos seguía, en el banco multinacional citado, *“una filosofía muy americana, si alcanzabas los objetivos podrías tirar cinco dardos a globos colgados y al pincharlo caía el papel con diferentes tipos de premios. Había entrega de premios en público, en teatros, en forma de espectáculos, premios al mejor vendedor.”*

Pero también había sistemas de castigos. La empresa enviaba cartas de advertencias por el uso inadecuado del tiempo. En caso de bajada continuada de productividad se podía dar casos de despidos, pero en general se mantenían los objetivos de productividad programada. Sin embargo, era una presión constante que no todo el mundo era capaz de resistir. Las personas mayores tenían más dificultades de adaptarse a las exigencias de productividad. En pocas palabras, el control del rendimiento del trabajo es uno de los focos típicos del conflicto laboral, que hoy con la digitalización se ha sofisticado.

Contrato de trabajo versus autonomía

Otro foco de conflicto derivado de la digitalización son los imprecisos límites del contrato laboral y sus diferencias con el trabajo autónomo (Todoli 2015). Este es uno de los puntos más debatidos en relación con los falsos trabajadores autónomos de conocidas empresas como Deliveroo, Glovo, Uber, Cabify y otras, en la cual trabajan muchos repartidores (“riders”). La discusión se centra en las dificultades de delimitación del contrato de trabajo y de su subordinación laboral. Esta figura jurídica resulta muchas veces de difícil aplicación en ciertas relaciones laborales ambiguas, en las cuáles es difícil delimitar si estos son jurídicamente dependientes o independientes. Dicha ambigüedad comporta que estos trabajadores están desprotegidos. Por ello algunos juristas y sindicalistas reclaman una nueva normativa que regule la prestación de servicios en plataformas virtuales, de modo que se pueda aclarar el **ámbito de aplicación de la norma y del convenio colectivo**⁶⁷.

⁶⁷ Los conflictos con las plataformas digitales se plantean en relación a la aplicación del del Art.1.1 y 1.2 LET, en concordancia con el art.8.1 LET donde se regula los requisitos esenciales de relación laboral ordinaria. Y por extensión, y en consonancia con el art. 1.2 la figura del empresario y su relación con el trabajador (UGT 2018)

Alude a la comunicación de 2-6-2016 de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, en la cual: 1) Se recuerda que el TJUE define el concepto de trabajador a efectos de aplicación de la legislación de la UE, señalando que “la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra persona y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución”. 2) La determinación de la laboralidad de una prestación en plataformas digitales ha de basarse acumulativamente en 3 criterios: (i) el prestador del servicio debe actuar bajo la dirección de la plataforma colaborativa y no es libre de elegir qué servicios prestará ni cómo los prestará, (ii) en cuanto a la naturaleza del trabajo, la prestación de servicios ha de ser más que ocasional, (iii) el criterio de la remuneración se utiliza para distinguir al trabajador de un voluntario.

Aunque también hay trabajadores quienes dicen preferir la relación mercantil como forma de trabajo autónomo por la supuesta mayor libertad y flexibilidad que obtendrían, como manifiestan los presentantes de Aso Riders,⁶⁸ que ha firmado un acuerdo de interés profesional con Deliveroo. En otras palabras, es una asociación de pseudo-emprendedores liberales. De hecho, la empresa Deliveroo presiona para que los repartidores se vinculen a la mencionada asociación, como ya ha denunciado también (UGT, 2018). Los contenidos del acuerdo son relativos a la cobertura por accidentes; descuentos en la compra de materiales, reincorporación al trabajo y acceso a la formación.⁶⁹ Aso Riders también prestan servicios a otras empresas. *Sus objetivos son “contactar con proveedores de bienes y servicios que nos puedan suplir lo que necesitemos a la hora de cumplir con nuestro trabajo de mensajería y reparto, complementos que nos ayuden a trabajar mejor y más confortablemente y, por qué no, entretenimiento en ocasiones especiales [...] Adicional, pero no menos importante: queremos obtener ventajas adicionales de las principales empresas de reparto. Para ello nos estamos sentando a la mesa con algunas de ellas para conseguir llegar a Acuerdos de Interés Profesional que nos beneficien como*

⁶⁸ Véase Aso Riders, <https://www.asoriders.es/beneficios-asoriders/>

⁶⁹ Véase Acuerdo de Interés profesional, cuyos contenidos son ofrecer: “1) **Mayor cobertura en el seguro de accidentes** – Si tienes un accidente mientras estás repartiendo, podrás recibir el pago diario del 75% de tus ingresos brutos (con un límite diario de 50€) durante 60 días, en lugar de los 30 actuales; 2) **Códigos de descuento para la compra de material** – Recibirá por mail un código de 50 euros cada 6 meses desde el inicio de tu actividad; 3) **Acceso preferente a la reserva de sesiones de reparto después de un periodo de inactividad** – Cuando quieras volver a repartir tras un periodo de inactividad podrás acceder a las 15h a los calendarios de reserva; 4) **Acceso a cursos de formación impartidos por terceros** – Podrás acceder a cursos de formación tanto en actividades relacionadas con el reparto como con otras actividades de tu interés; 4) **compensación por extinción del contrato sin causa justificada** – Tendrás derecho a recibir una compensación igual a 25 días de remuneración por año de servicio, en función de tu media de los ingresos recibidos en los 12 meses anteriores a la extinción del contrato. “ <https://www.asoriders.es/aip-deliveroo/>

comunidad que somos.” Este tipo de organizaciones parece tener el beneplácito de los empresarios de la economía digital, pero también puede ser una suerte de “*proto-sindicalismo*”; formando una nueva forma de organización de doble carácter, entre un sindicato y una cooperativa de ayuda mutua (cuasi-unions), a veces con una impronta neoliberal e individualista.

3. Control y organización del trabajo

El **control** es otro elemento importante de la organización del trabajo ya que está vinculado con la economía de tiempos y con la productividad. Un ejemplo de ello es el control por geolocalización y seguimiento del producto a distribuir por los repartidores en el caso de Deliveroo, expuesto y demostrado en el “macro-juicio” de junio de 2019, que obligaba a que los repartidores pasaran durante su recorrido por un determinado punto de localización (llamado centroide) para poder seguir e identificar la señal y controlar en tiempo real el servicio de reparto, lo que se hacía a través de una pantalla. La empresa argumentaba que era para controlar el tiempo de distribución del producto, pero también servía para controlar el trabajo de los repartidores.⁷⁰ En el llamado macro juicio de Deliveroo parece que la Inspección de Trabajo ha demostrado que los 532⁷¹ trabajadores de esta plataforma tienen una relación de dependencia con la empresa y que por lo tanto son falsos autónomos, por lo cual Deliveroo tendría que pagar las cuotas a la Seguridad Social correspondiente al contrato de trabajo.

El control del trabajo se puede evidenciar también en el modo de presión de la empresa a sus supuestos trabajadores autónomos con los que tiene una “relación especial”. En el mencionado caso de Deliveroo se ha aplicado un **sistema de puntuación de fiabilidad** a los trabajadores, de manera que quienes rechazan pedidos tienen menos puntos y por tanto penalización en la carga de trabajo⁷²; otro aspecto es la disponibilidad, el número de horas en las cuales el trabajador autónomo estaría dispuesto a trabajar. En el caso de Glovo el sistema es similar. Esta empresa tiene un Sistema de Excelencia que evalúa constantemente a los mensajeros o repartidores en una escala de puntuación de 0 a 100, de forma que quienes obtienen mejor puntuación pueden optar a mejores horarios (UGT 2018). Además, en un Chat interno la empresa fija las órdenes y en el Boletín semanal establece las directrices. En la Sentencia de lo Social nº 1 de Madrid (AS 2918/1184) también se demuestra el sistema de adjudicación de servicios: “*En la toma de esta*

⁷⁰ Véase El Diario.es, 1 de junio 2019, https://www.eldiario.es/economia/argumentos-Deliveroo-desmontados-macrojuicio-Madrid_0_905010353.html (Consultado 1 de junio 2019)

⁷¹ El País, sábado 1 de junio 2019, pág.41

⁷² El argumento de los abogados de la empresa es que no tenía ningún efecto negativo el rechazo de los repartidores para prestar un servicio, pero en la práctica si el repartidor rechaza la prestación de servicios baja en la clasificación de ofertantes del mismo y por tanto tiene menos probabilidades de trabajar.

decisión influye el sistema de evaluación de repartidores que elabora la propia aplicación atendiendo a parámetros tales como la eficacia en las 40 últimas entregas, los pedidos realizados en las últimas 72 horas de alta demanda, el volumen histórico de pedidos realizados y la puntuación realizada a los repartidores conforme la valoración de clientes y proveedores.” Lo que pone de relieve el carácter disciplinar y de control del sistema de evaluación.

3.1. Control y economía de tiempos

El control de la economía de tiempos es crucial en la historia del capitalismo, porque está relacionada con la medición, el cálculo, la contabilidad y la asignación de valor al servicio, así como con la velocidad de circulación del capital y la posterior obtención de plusvalías (Coriat 1982), lo que se conoce como “racionalización del trabajo” (Ritzer 1996). Precisamente hoy la tecnología digital y las aplicaciones contribuyen a “racionalizar” e intensificar los ritmos de trabajo. Las aplicaciones de seguimiento del producto sirven al mismo tiempo para controlar al trabajador durante el proceso de distribución: *“se sigue al producto y con ello al trabajador. Se sigue el itinerario, el controlador logístico puede seguir la localización del producto, por donde va, donde está, esto da información sobre lo que hace el trabajador. Las agencias de transporte tienen a mano el seguimiento. En mercado igual, los trabajadores tienen una terminal, hay media hora para preparar el pedido y ponerlo en marcha para la distribución”*. La economía de tiempos está presente en la economía digital de la distribución. En pocas palabras, el tiempo es clave porque está vinculado al rendimiento del trabajo y a la asignación de valor al servicio prestado. Por ello el control es importante, de modo que desde la gestión de recursos humanos y con ayuda del sistema informático es habitual hacer estadísticas sobre los tiempos utilizados en la distribución.

Otro miembro del grupo de discusión añade que hay tareas fluctuantes en la distribución, a veces hay mucha actividad y a veces hay poca. La empresa tiende a medir controlar y evaluar los tiempos de preparación del pedido desde el almacén hasta la llegada al cliente. En suma, la estandarización de tiempos es fundamental para medir, calcular y asignar valor al trabajo. Una vez la empresa logra estandarizar y controlar los tiempos de preparación y de servicio del producto [...]... *“después aprieta para ir reduciendo los tiempos de trabajo. Estamos hablando de economía de tiempos. Están tratando de estandarizar los tiempos, hace 5 años que intentar medir cuanto se tarda de cargar un camión, mover los palets, etc...”*⁷³

Sin embargo, el control y estandarización del tiempo de trabajo no siempre es fácil de efectuarlo para las empresas porque el flujo de trabajo no es constante, sino variable. Por

⁷³ Grupo de discusión 1.

ejemplo, en las empresas de VTC descargan el tiempo-no-efectivo de trabajo sobre los conductores: *“El teléfono es el medio de control, no por los clientes, sino por la conexión por el móvil y el tiempo en realizar el servicio. Puedes estar 12 horas esperando y trabajando, pero el tiempo efectivo de trabajo son 8 horas, es el tiempo que espera la empresa para prestar servicios. Nosotros tenemos que estar desde las 7 de la mañana a las 7 de la tarde disponibles, mientras esperas limpias el coche, te preparas.... Pero cobras solo por la prestación de servicio efectivo controlado por teléfono. No puedes recoger a otros clientes en la calle. Sólo cuenta el servicio prestado por teléfono. También te pueden asignar un tiempo para la prestación de servicio, si tardas más te llaman la atención. Hay control estadístico, con cálculos del tiempo de servicios”*.

Uno de los argumentos jurídicos es que el control del tiempo de trabajo lo controla el directivo, muchas veces este es un argumento que sirve para demostrar que es un falso autónomo. El tiempo de preparación y de entrega lo controla el directivo, no el trabajador autónomo. Otro aspecto para regular es el grado del dictado de las **instrucciones sobre la ejecución del trabajo**, de modo que si son muy precisas podría considerarse como una relación laboral común del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. Demostración de relación de empleo: principio ajenidad

Según los entrevistados, una de las claves para demostrar la relación de empleo ante los tribunales de justicia estriba en la forma de organizar el trabajo. Elocuencia de ello es la siguiente frase: *“La clave de la organización de los repartidores (riders) es el “centroide”, un punto de reunión donde convergen los diferentes repartidores y está controlado por geolocalización, esta es una forma de control de la organización del trabajo, pero también un punto de encuentro con los otros compañeros; cuando acabas un servicio tienes que volver al centro de tu zona o barrio, allí hablas, interaccionas; te acabas conociendo y estableciendo vínculos con la gente: Los vínculos son la clave para compartir experiencias, reflexiones, tener contactos y esta es la base de la organización, sin vínculos personales no hay organización. Así varios cabecillas de varias zonas fuimos contactando en los centros, si cambias de centroide vas conociendo a gente, los cabecillas y el liderazgo es también importante para canalizar la relación personal. Comenzamos a recopilar firmas para hacer una serie de mejoras sabíamos que algo no iba bien, desconocíamos los derechos, que éramos falsos autónomos, recopilamos muchas firmas. El centroide y los vínculos son importantes para las movilizaciones, hicimos manifestaciones y huelgas... así nació la plataforma (proto- sindical).”*

En suma, las variables que pueden demostrar la relación de dependencia y subordinación son el control, la geolocalización, el sistema de puntuación de fiabilidad para la prestación de servicio, el control de la calidad del servicio, la disponibilidad y las instrucciones de

ejecución del trabajo. Cuando hablamos del ámbito de aplicación de la relación laboral especial estamos refiriéndonos a la prestación de servicios individual para una empresa y de la prestación de servicios realizada de forma independiente sin que la empresa dicte las instrucciones precisas, solamente aquellas instrucciones generales imprescindibles para realizar el trabajo.

La primera sentencia sobre la existencia de una relación de dependencia de los trabajadores autónomos se produjo en el Juzgado de lo Social de Valencia, que comenta el profesor Rodríguez-Piñero:

Principio ajenidad: primera sentencia sobre la laboralidad de los repartidores

Por Miguel Rodríguez-Piñero Royo, 5 de junio 2018

El principio de ajenidad en la relación entre Deliveroo y los repartidores ha tenido una sentencia importante en el Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, que ha dictado la primera sentencia en relación con la laboralidad de un trabajador empleado. El tribunal declara el carácter laboral de la relación entre ambos: *“En este caso, admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación laboral de ajenidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena”*. Analizados los distintos elementos fácticos que delimitan la relación del trabajador con la empresa, se identifican suficientes elementos como para acreditar la existencia de ajenidad y dependencia, lo que determina la calificación de laboralidad: *“Concurrente las notas de dependencia y ajenidad que caracterizan la relación laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1 y 8.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dado que el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada, debe concluirse la existencia de una relación laboral entre las partes y la consiguiente competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la pretensión ejercitada en las presentes actuaciones”*.

<http://grupo.us.es/iwpr/2018/06/05/ya-se-ha-dictado-la-primera-sentencia-sobre-la-laboralidad-de-los-riders-de-deliveroo/>

Además, el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería incluye a los repartidores Deliveroo, Globo y Uber Eats, como trabajadores que participan en la distribución de comidas y bebidas⁷⁴

⁷⁴ Véase CCOO (2015). V Acuerdo laboral de ámbito estatal de hostelería. <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/hosteleria/ALEH-V-completo.pdf>

Referencias Internacionales: Sentencia 53/2019 de 11 de febrero de 2019, Juzgado de lo Social N° 33 de Madrid.

Alude a diversas resoluciones judiciales de carácter internacional que reconocen la relación laboral entre los repartidores y las empresas: (i) resolución del Employment Tribunal of London de 26 de octubre de 2016, en caso Aslam vs Uber; (ii) Tribunal de Casación de Francia, en caso Take it Easy, resolución de 28 de noviembre de 2018; (iii) resolución de la Fair Work Commission de Australia, en el caso Fedora, y; (iv) Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles que establece la presunción de laboralidad, salvo que se acredite que el prestador de servicios es libre de control y dirección de la entidad contratante en el desempeño de sus servicios, que el trabajo se encuentre fuera del curso habitual del negocio de la contratante y que el prestador esté habitualmente involucrado en un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente.

Además, hace referencia a la recomendación 198/2006 de la OIT, que establece como indicios de laboralidad de la prestación, “(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, ... y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

Libertad de horario y jornada

La **elección del horario** de trabajo es otro aspecto característico del trabajo autónomo, lo que puede colisionar con la fijación de horas de prestación del servicio exigido. En la doctrina jurídica se considera que el trabajo autónomo tiene libertad de elección del horario. Algunos juristas, como Todolí (2015:22) señalan que la *“regulación debería contemplar la libertad de fijar horario y jornada como característica especial de esta nueva forma de relación de trabajo. El empresario podría fijar un máximo de horas de trabajo semanal”*. La sobrecarga de trabajo es muchas veces un problema repetido por los trabajadores autónomos y por los considerados falsos autónomos, a tenor de la precariedad de su situación, por lo cual se ven presionados a hacer muchas horas de trabajo.

La intensificación del ritmo de trabajo es una de las características del trabajo de los repartidores, lo que cuestiona la supuesta libertad horaria. El pago por hora es de unos 4,5 euros, lo que lleva a muchos riders a intensificar el ritmo de trabajo de reparto para que salga rentable. Algunos de los entrevistados⁷⁵ estiman que necesitan a menos hacer tres repartos en una hora para que salgan las cuentas. Según Glovo, un rider trabaja como media 27 horas a la semana, lo que equivale a unos 1.100 euros al mes, pero descontado el IRPF y la cuota como trabajador autónomo apenas quedan unos 651,7 euros. Por ello hay muchos riders que hacen entre 50 y 60 horas semanales, lo que no deja mucho margen de maniobra para tener libertad horaria, sino estar pegado al teléfono (economía de tiempos) para poder recibir nuevos encargos que proporcione mejores ingresos. Elocuencia de ello es la siguiente frase de un rider referida en una entrevista en el mencionado periódico: *“Preferiríamos estar contratados. Para que te salga a cuenta, tienes que darle mucha caña a la bici; hacer, si puedes tres pedidos a la hora”*.

Este modelo de trabajo autónomo con flexibilidad horaria podría ser relativamente aceptable para estudiantes, que compatibilizan ciertas horas de trabajo con los estudios. Pero no parece aceptable para el conjunto de los trabajadores si tenemos en cuenta que la edad media del rider son unos 32 años⁷⁶. No son tan jóvenes.

Inmigrantes, una vía de acceso a los ingresos económicos

Otro perfil es el del trabajador inmigrante *“sin papeles”* que en algunos casos trabajan para otros trabajadores autónomos con licencias o *“mafias organizadas que le dan dos euros y se aprovechan de la situación de vulnerabilidad de los inmigrantes irregulares, como parece haber sido el caso del accidente del rider nepalí en Barcelona”*, como dicen algunos sindicalistas⁷⁷. Aunque parece que algunas empresas tratan de evitar este abuso de la precariedad estableciendo controles periódicos

Disponibilidad e intensificación de ritmos de trabajo

El aumento de los trabajos a turnos, fines de semanas, fiestas, horas extras, todo eso está ligado a la intensificación de los ritmos de trabajo, ahora exigen disponibilidad, estar disponible en tu casa con el móvil, están buscando mercenarios al servicio de la empresa, para eso sirven las aplicaciones, para la disponibilidad, los horarios se diluyen, tienes que estar disponible las 24 horas. La reforma laboral le ha dado toda la autoridad al empresario.

La tecnología digital aumenta la exigencia de disponibilidad, de localización a través del teléfono móvil. Crece el mini trabajo, las mini tareas por encargo. Las plataformas digitales

⁷⁵ Véase El País, domingo 2 de junio 2019, pág.55

⁷⁶ Glovo tiene unos 1.500 trabajadores supuestamente autónomos en Barcelona y nos 7,000 en toda España. El País, domingo 2 de junio 2018, pág.55

⁷⁷ Entrevistas a sindicalista riders E11, banca E6 y federación servicios E8

expanden los mini trabajos, los autónomos, el trabajo a domicilio, en cooperativas, las amas de casa, el trabajo de estudiantes, en formas de trabajo difusas. Es el mundo de la economía liberal. Las normas laborales se difuminan, se debilitan, se reducen los derechos laborales. Pero también hay empresas que defienden la “marca” y no descentraliza ni subcontrata y en cambio usan la misma tecnología digital de plataformas, como el caso de alguna empresa de con relaciones laborales paternalistas, ya mencionada atrás. Por tanto, la tecnología no es determinante por sí sola.

El derecho a la desconexión es una exigencia de los trabajadores, *“pero no puedes desconectar. Si desconectas no te llaman para prestar servicios, te echan de Uber o Cabify. El convenio del taxi es malo, se requiere un convenio específico para la VTC. Se exige disponibilidad 12 horas, no puedes desconectar. En el transporte de ruta no puedes conducir más de ocho horas, están controladas por el tacógrafo, pero la exigencia de disponibilidad al teléfono es superior”*⁷⁸.

El siguiente listado nos ofrece una visión resumida de las materias conflictivas que se encuentran en la negociación colectiva

Tabla 2.3 Quince materias de conflicto y negociación colectiva

1. Ámbito funcional.	La discusión de los “ámbitos funcionales” de los convenios colectivos es fundamental para la regulación de la actividad laboral de los falsos autónomos. Por tanto, el convenio colectivo “tiene mucho que decir si una tarea es externalizable o no extenalizable, cómo se debe regular”. La aplicación del convenio a un ámbito definido se convierte en uno de los aspectos fundamentales a discutir en el marco de la relación laboral en la economía digital. Por ejemplo, en hostelería el reparto de comida a domicilio figura regulado como una tarea “propia” del sector de hostelería y no estrictamente como una tarea externalizada para riders (véase capítulo IV)
2. Titularidad de una “genuina empresa”	La nueva ley del Estado de California puede ser un buen ejemplo para evitar el uso masivo y abusivo de la figura del trabajador autónomo, de modo que para ser considerado como tal debe tener una “estructura demostrable”.
3. Referencia a otras experiencias ya reguladas de escuelas y empresas	“... hay experiencias de reparto de comidas colectivas en escuelas y centros de trabajo que están reguladas en el convenio colectivo, que no se dan los casos de abuso como es el de los riders” (véase capítulo IV)
4. Consideración como empresas empleadoras	Algunos entrevistados alegan que hay una discusión sobre las plataformas, muchos entienden que estas plataformas de reparto (Glovo, Deliveroo, etc.) se deben entender como “empresas empleadoras” ligadas a un determinado ámbito de actividad y por tanto regulado por el convenio colectivo de ese ámbito y no por otro. En realidad, la carga de trabajo la define una plataforma, no hay relación de autonomía, sino de dependencia, pero es mucho más sofisticado que el trabajo tradicional, lo que hace difícil demostrar la relación laboral.
5. Intermediación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	Las plataformas digitales están siendo utilizadas como una vía de contratación. Algunos sindicalistas alegan de que se consideren como empresas contratantes y por tanto con sujeto de la negociación colectiva.
6. Derecho a la intimidad y salud	El derecho a la intimidad relacionado con salud laboral, que se utiliza muchas veces como presión para marginar o despedir a trabajadores. Esta información íntima sobre la salud se suele utilizar en los procesos de reestructuración de las

⁷⁸ Participante grupo de discusión

	empresas y las nuevas tecnologías facilitan el uso indebido de esta información (Véase Capítulo IV)
7. Cámaras de Videovigilancia	Cámaras de videovigilancia, hay situación de abusos, de excesivo control, como por ejemplo del tiempo utilizado para ir al lavabo, las medidas utilizadas no siempre son proporcionadas y a veces se utilizan las videocámaras como pruebas para aplicar el régimen sancionador de la empresa.
8. Derecho de desconexión	El derecho a la desconexión es otro de los litigios vinculados a las TIC, el derecho de desconexión durante el descanso, vacaciones, etc. Una de las referencias es el convenio de AXA
9. Geolocalización	La geolocalización facilita además hacer una estadística del tiempo de trabajo, medir el tiempo en que tarda en limpiar una calle o una oficina. Hay muchas experiencias en las empresas de limpieza porque la productividad no depende de máquinas, sino del tiempo que utiliza las personas. Pero también hay mucho estrés laboral por la presión, la geolocalización se ha convertido en un problema de Riesgos Laborales.
10. Correo electrónico	La regulación del uso del correo electrónico de la empresa, que debe utilizarse solo para actividades de la empresa y no personales. Pero hay convenios colectivos que lo consideran como el “tablón” digital de la SSE o del Comité (véase capítulo IV)
11. Teletrabajo	El teletrabajo está en fase de aumento porque se concede de forma individual a determinados/das trabajadoras como forma de conciliación de la vida laboral y familiar. Muchas veces es una política selectiva y unilateral de la empresa, que se concede o negocia de forma individual, pero bajo el amparo de la Ley de conciliación y la empresa se pone la medalla de la “modernidad y el progresismo”. En muchos casos está apareciendo el teletrabajo como una fórmula para trabajar un solo día a la semana desde casa. La crisis del coronavirus en 2020 puede ayudar a expandir el teletrabajo, que todavía es limitado.
12. Uniformización del trabajo	La demostración de la relación de dependencia es objeto de litigio. Las VTC exigen a los conductores vestir de forma elegante, de oscuro y con corbata; lo que proporciona una determinada imagen de seriedad corporativa, aunque realmente se niega después la relación de ajenidad
13. Registro de la Jornada laboral	Este es otro aspecto ahora importante con la nueva regulación del Ministerio, que también se puede relacionar con los litigios laborales de las horas extras. “Muchas empresas siguen sin registrar la Jornada Laboral, lo que se puede hacer ahora con las Tics... aquí dice un estudio de la patronal que ha aumentado la conflictividad laboral relacionada con el registro de Jornada”.
14. Disponibilidad	El trabajo a domicilio, teletrabajo, incluye también el trabajo de fines de semana, lo que hace difícil la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero en muchos casos se mitiga o resuelve mediante un importante complemento económico. La disponibilidad se soluciona muchas veces mediante la monetización del tiempo
15. Participación y mejora continua del trabajo	La tecnología digital puede contribuir a la mejora de la participación directa de los trabajadores, al empoderamiento de los puestos de trabajo, a la autoorganización y a la toma de iniciativas

4. Respuesta sindical a la deconstrucción de la relación de empleo

La respuesta sindical a la deconstrucción de empleo es relativamente limitada todavía. Entre las principales medidas los sindicatos han actuado de la siguiente manera:

Primero, los sindicatos reclaman que las Empresas de Trabajo Temporal -que han venido desarrollando plataformas digitales para la intermediación- sean una contraparte en la

negociación colectiva cuando no es identificable una figura empresarial responsable.⁷⁹ De hecho ya hay en Cataluña y en España experiencias de convenios colectivos entre sindicatos (CCOO; UGT) y las asociaciones empresariales (FDETT, Aempleo)⁸⁰, que se aplica para los propios trabajadores de la ETT, como para aquellos otros cedidos a otra empresa usuaria de la fuerza de trabajo:

Segundo, ante la descentralización, subcontratación y la “empresa-difusa” los sindicatos han venido impulsando una reorganización territorial, a través de Secciones Sindicales (SSE) de un ámbito de trabajo, como el Foro de AENA en el Aeropuerto del Prat o Barcelona@22, o Secciones Sindicales Inter empresas como Solvay, o bien Secciones Sindicales de Polígonos Industriales para atender a una multitud de trabajadores de pequeñísimas empresas. La normativa del trabajo a distancia y la negociación colectiva pueden jugar un papel importante para acordar y construir nuevas figuras de representación colectiva (véase Pastor 2018)

Tercero, utilizar las vías de la legislación laboral, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene que garantizar la unidad de la prevención y seguridad en un determinado ámbito laboral. Esta puede ser otra vía para resolver los problemas de representación colectiva.

Cuarto, en relación con la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente se han producido dos experiencias:

- Por un lado, se ha llevado a los tribunales de justicia una serie de reclamaciones por utilización injustificada de la figura de Trade, por la expansión de los “falsos autónomos” y elusión del derecho del trabajo. Para los sindicatos el reto consiste en demostrar la relación de empleo dependiente (principio de ajenidad). Este es un foco de conflicto todavía hoy con soluciones contradictorias en los tribunales.
- Y, por otro lado, una respuesta emergente directamente de los trabajadores (no de los sindicatos) ha sido la de crear “cooperativas-reativas”. Esto es asociarse en forma de cooperativa de trabajo para mejorar la posición negociadora ante la empresa o empresas con las cuales trabajo.

Hay dos experiencias, por ejemplo, Mensaka⁸¹ y La Pájara, cooperativas que trabajan en el ámbito de la economía social y el ámbito del “mundo alternativo y antisistema”. Otra experiencia es el caso de e-Delivery, que es una cooperativa de Granada que nace como respuesta a la precarización de las condiciones de trabajo y han tratado de

⁷⁹ Entrevista a Sindicalistas CCOO (E8), Grupo discusión 1

⁸⁰ Véase, ya se han firmado cuatro convenios en Cataluña. El primer convenio IV convenio ETT, <https://www.ccoo-servicios.es/ett/pagweb/432.html>. Véase VI Convenio Estatal para ETT 2018; BOE, <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/28/pdfs/BOE-A-2018-17954.pdf>

⁸¹ Véase entrevistas a dos riders E6, E7

mejorar su posición negociadora con otras empresas. Estas experiencias de cooperativas se pueden considerar como “bottom up”, porque surgen desde las propias bases de los trabajadores. Igualmente, estas “cooperativas reactivas” podrían considerarse como “proto-sindicatos o cuasi-unions” (véase Mori y Semenza 2017; 2018a; 2018b; Semenza y Pichault 2019).

Quinto, en relación con los trabajadores autónomos profesionales la respuesta sindical es débil y quizás incluso ambigua. El modo de organización impulsado desde arriba de la propia organización sindical (Top-down) tiene una experiencia limitada, se han creado organizaciones, como UPTA (Unión Profesionales de Trabajadores Autónomos) de forma casi paralela a la UGT, tratando de aparentar independencia de su significado político y sindical. Este fenómeno también se da en otros países, como Vivace en Italia, respecto a su independencia de la CISL (véase ACTA 2017, 2018). Otro aspecto de interés es que tanto las “cooperativas reactivas” (proto-sindicatos), como las cooperativas de profesionales tienen como referencia en la negociación de su facturación de precios por servicios un valor similar al Convenio Colectivo del sector. Hay que añadir, que otra reacción de los propios trabajadores autónomos es la cooperación, entre otras destaca el coworking (Molina, Pastor 2017)

Tabla 2.4. Deconstrucción de la relación de empleo y reacción sindical

Tipos	Estrategias empresariales	Experiencias de respuestas sindicales
Deconstrucción relación de empleo	Subcontratación; Externalización; “trabajo on line”; Trabajadores autónomos. Trade Flexibilizar proceso productivo; reducción costes	Reorganización sobre la base local y territorial SSE intercentros de trabajo SSE Inter empresas
Intermediación	Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	Considerar a ETT como sujeto negociador responsable
Legislación	Ley de Prevención de Riesgos Laborales	“Mantener Unidad” del ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Unidad de ámbito de negociación
Trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade)	Falsos trabajadores autónomos Uso ideológico del lenguaje para ocultar relación de empleo: “Colaboradores, misión, cliente-cliente, etc.”.	Litigio alrededor del principio de ajenidad. Judicialización del conflicto: importancia estratégica de la figura de Trade para futuro sindicalismo Bottom-up: “cooperativas-reativas” Proto-sindicatos; cuasi-unions
Trabajadores Autónomos	Externalización trabajos profesionales cualificados Reducción de costes	Organización sindical “cuasi-paralela”. Top-down Cooperativas toman como referencia de precios el Convenio Colectivo del Sector
Teletrabajo	Flexibilizar proceso productivo Ahorro en instalaciones	Regular condiciones de trabajo bajo cobertura mismo convenio

Sexto, finalmente el teletrabajo ha tenido la respuesta sindical más antigua. De hecho, algunos sindicalistas entrevistados⁸² toman como referencia la regulación del teletrabajo como un precedente para regular hoy a la economía digital. Otro aspecto que preocupa a los sindicatos es la representación de trabajadores aislados que trabajan en sus domicilios, y con los cuales es muy difícil conectar y se pierden los vínculos asociativos. Además, otros son los problemas de vínculos emocionales con el grupo, de identidad y de salud mental que puede implicar hoy el trabajo individualizado y aislado de los trabajadores de la economía digital, como desde hace años viene generando una determinada patología de ansiedad a los teletrabajadores o trabajadores a distancia. Por tanto, dedicamos el siguiente epígrafe al teletrabajo.

5. Conclusiones

En relación con el objetivo inicial de este capítulo -cómo influye la digitalización en la organización del trabajo- podemos concluir que su influencia es notoria. La digitalización está dando lugar a nuevas formas de organización, como la descomposición de las tareas, el crecimiento de las micro tareas, el trabajo a domicilio, la individualización de los puestos de trabajo, el trabajo on line, el trabajo a distancia en casa del cliente, trabajo itinerante, teletrabajo, coworking, cooperativas de trabajo, entre otras formas. La externalización y subcontratación son parte de las políticas empresariales que se apoya en las nuevas tecnologías. El resultado de este proceso es la deconstrucción de la relación de empleo y la crisis de la norma de ajenidad en la relación laboral.

La deconstrucción de la relación de empleo está dando lugar a nuevos conflictos, particularmente a conflictos ligados con el contrato laboral y el principio de ajenidad en la relación laboral. Los falsos autónomos constituyen un elemento crucial que amenaza el futuro de las relaciones laborales y puede extenderse más allá de la figura de los riders o repartidores. Igualmente tiende a crecer los trabajadores autónomos profesionales, pero en condiciones precarias

Empero, los trabajadores y sindicatos están iniciando una respuesta a la deconstrucción de la relación de empleo mediante nuevas formas de representación, tales como las cooperativas, las mutuas, cuasi-sindicatos y, desde luego, también a través de la organización sindical. Unas veces la respuesta viene desde abajo, desde los propios trabajadores que crean nuevas formas de representación colectiva. Otras veces la respuesta viene desde arriba, desde los propios sindicatos que intentan articular la diversidad de la representación colectiva.

⁸² Entrevista sindicalista E6, Federación de Banca

CAPITULO III. REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

1. Introducción

El objetivo de este capítulo es *estudiar cómo la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo afectan a las formas representación de los trabajadores. ¿Cuál es la respuesta sindical a la fragmentación del trabajo digital?*

El sindicalismo se ha construido, después de la II Guerra Mundial, sobre la base del modelo de producción taylorista-fordista, y bajo la figura del “Obrero-Masa” como referencia metafórica de una supuesta homogeneidad colectiva (Coriat 1982). Hoy, con el desarrollo de la economía digital y la consiguiente deconstrucción de la organización del trabajo, vemos que este mundo se fragmenta; los pilares donde se ha sustentado el sindicalismo se descomponen. En pocas palabras, estamos asistiendo al declive del Trabajo como sujeto colectivo, a la par que adquiere más importancia el individuo emprendedor y el derecho mercantil (Sánchez 2019). Un investigador (Vandaele 2018) del Instituto Sindical Europeo se preguntaba: *¿Podrán sobrevivir los sindicatos a la economía de plataformas?; ¿Cómo representar la heterogeneidad de ocupaciones y perfiles de los trabajadores?; ¿Cómo representar a los trabajadores autónomos?*

La deconstrucción de la empresa comporta ineludiblemente una deconstrucción en las formas de representación colectiva tradicional, lo que afecta a los sindicatos, a las cooperativas, asociaciones profesionales e incluso a las organizaciones empresariales. La normativa y la jurisprudencia sobre los órganos de representación de los trabajadores tiene problemas para dar respuesta a la atomización y fragmentación del trabajo que genera la llamada “economía colaborativa” y la subcontratación (Pastor y Molina 2018; Esteban Lejarreta 2019).

Para un análisis más pormenorizado hemos de recordar que en el capítulo 1 ya hablábamos de tres nodos o grupos de trabajadores. Ahora nos preguntamos cómo se representan colectivamente.

Primer nodo

El primer tipo o nodo tenía una composición mixta de trabajadores digitales, tales como estudiantes, inmigrantes, desempleados, amas de casa y jubilados. Este grupo es de muy difícil representación porque opera en la economía sumergida (a veces mal llamada “economía colaborativa” e incluso “*economía social*”). Este grupo mixto está en una

situación de transición, a la espera de una mejor oportunidad de empleo estable y mejor remunerado. Muchos son inmigrantes que encuentran una forma rápida de ganar dinero, otras veces son mujeres amas de casa que no han trabajado nunca o bien estudiantes, desempleados y jubilados que pueden obtener algún tipo de ingreso haciendo micro-tareas tales como pasear a un perro, hacer las compras, limpiar una casa, hacerse cargo de una persona dependiente, etc. Este grupo mixto es de difícil regulación laboral y fiscal.

Segundo nodo

El segundo grupo o nodo lo constituían los trabajadores digitales autónomos, tanto los falsos autónomos como reales. El ethos emprendedor es hoy un “*nuevo sujeto laboral de un nuevo modelo productivo y un nuevo orden social*” (Rodríguez, Borges 2018). Las experiencias recogidas en este estudio nos muestran las nuevas formas de organización de los trabajadores autónomos, tales como las cooperativas de trabajo, las cooperativas de negociación micro corporativas, la reemergencia del proto-sindicalismo y del mutualismo, así como la organización en “cuasi-unions” (Semenza y Pichault 2019), como veremos más adelante.

Tercer nodo

Y, el tercer nodo, está compuesto por los asalariados digitales empleados de oficinas y de la industria. En el trabajo de oficinas ha crecido en los últimos años el teletrabajo, el cual está hoy todavía insuficientemente regulado, incluso en grandes empresas multinacionales no está regulado. La pandemia del covid-19 puede estar hoy contribuyendo a la extensión del teletrabajo, aunque sin regulación. En suma, la descentralización y la subcontratación son procesos que hoy afectan al sindicalismo tradicional. Aquí examinaremos las respuestas de los sindicatos mediante la reorganización de las Secciones Sindicales de Empresa (SSE) sobre la base local, territorial y la reorganización de las SSE Inter empresas. Igualmente, aquí examinaremos el uso de la tecnología digital para la acción sindical.

Este capítulo se divide en tres secciones. Primero trataremos el papel de la reemergencia del proto-sindicalismo y las cooperativas de trabajo como formas de representación colectiva. Segundo, las formas de organización de los trabajadores autónomos. Y, tercero, las nuevas formas de organización sindical a partir del ámbito local y comunitario-profesional.

1.1. Proto-sindicatos, cooperativas de trabajo y mutualidades (botom-up)

Algunos analistas hablan de cierta concomitancia de las nuevas formas de reacción colectiva y de representación de los trabajadores digitales con viejas fórmulas de

organización proto-sindicales, quizás más propias del inicio histórico del sindicalismo (Vandaele 2018; otros). Estas nuevas formas han recibido nombres tales como “cuasi-unions”; proto-sindicalismo; para sindicalismo; pre-unionismo, entre otros (véase Herckscher, Carré 2006, entre otros). Estas nuevas formas de organización son recientes, han aparecido en los últimos quince años. La iniciativa de estas formas de representación se suele clasificar en dos grupos. Por un lado, como organizaciones “bottom-up”, surgida desde los propios trabajadores autónomos. Y, por otro lado, como organizaciones “top-down”, creadas por los propios sindicatos o incluso organizaciones empresariales (véase ACTA 2017; Mori y Semenza 2018b; Semenza y Pichault 2019, entre otros).

1.1.1. Plataformas proto-sindicales “desde abajo”

En los últimos años han crecido las plataformas proto-sindicales desde la iniciativa de los propios trabajadores (bottom-up) porque los trabajadores autónomos no pueden ser representantes sindicales, por la sencilla razón de que jurídicamente no son asalariados. En las entrevistas hemos encontrados algunas experiencias de organización a través de plataformas proto-sindicales, como RidersXDerechos, La Pájara, e-Delivery, entre otras. A de que estas plataformas nacen “desde abajo”, por iniciativa de los trabajadores, el amparo o cobertura de los sindicatos es importante para la acción colectiva, como nos dice una informante: *“El amparo sindical es importante porque el derecho sindical nos ha permitido ejercer este derecho fundamental y por tanto dar cobertura legal al conflicto, a la hora del juicio nos ha salvado la vida porque es una violación del derecho fundamental de estar representado sindicalmente; así como frente al despido y poder reclamar los derechos sindicales”*.⁸³ En concreto esta plataforma de RidersXDerechos tiene la cobertura de la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) y en otras comunidades autónomas están en la órbita de la CNT y CGT, así como también de UGT y CCOO.⁸⁴

La “*plataforma proto-sindical*” no tiene delegados sindicales representantes; su grado de representación es extremadamente limitado, aunque tienen una cierta notoriedad en los medios de comunicación, que a veces los contraponen –demagógicamente– como una alternativa a los sindicatos mayoritarios.⁸⁵ El discurso de estas plataformas se apoyan en las ideas de participación, de relaciones horizontales creadas desde abajo, antiburocráticas y de nuevas formas de democracia directa. Pero, por lo general, los jóvenes no tienen cultura de organización sindical. En contraposición, muchos entienden que trabajar como repartidores es realmente un trabajo “*emprendedor*”, “*independiente*”,

⁸³ Entrevista a líder de RidersXDerechos (Entrevista 10)

⁸⁴ Está en la Sección de FA, Federación de Altres activitats, porque como son falsos autónomos están organizados en un “cajón de sastre” de la IAC, aquí están las trabajadoras Sexuales, los Músicos, Vendedores ambulantes, etc.... (E10, E11)

⁸⁵ Pero la paradoja es que las sentencias provisionales de los tribunales los reconocen como “empleados” de Deliveroo y aprovechando ese hueco legal reclaman ahora tener representación sindical y crear una SSE. Pero están en espera de la sentencia judicial definitiva (E10, E11)

se sienten libres y no se organizan. Indicativo de ello es que una dirigente sindical apunta: “Muchos riders son jóvenes, no se organizan y, además, hay inmigrantes que no tienen cultura de organización y actividad sindical; piensan en el corto plazo, ven el trabajo de rider como provisional, para salir del paso, como estudiante o como inmigrante”.⁸⁶ Otros ven una imaginaria oportunidad como emprendedor. Según un estudio de Deliveroo⁸⁷, el 40% de los riders son estudiantes; la mayoría (58%) de ellos se ubican en la franja de edad de los 21 a 30 años y el 87% son hombres. Además, el 40% son inmigrantes. Hay algunos otros riders que trabajan en otras actividades y dedican unas horas a obtener ingresos complementarios.

Plataforma de Las Kellys

Las Kellys constituyen otro ejemplo, no son propiamente TRADE, pero sí representa la emergencia de una plataforma proto-sindical nacida a partir de redes de Facebook WhatsApp (Godino y Molina 2019a). Este es otro ejemplo de participación directa y colaboración horizontal a través de la tecnología digital. La externalización de actividades de las Camareras de piso, al amparo de la reforma laboral de 2012, ha dado lugar a la formación de una plataforma para sindical, que compite con los sindicatos mayoritarios para participar en el convenio de la hostelería.⁸⁸

Durante los años de la Gran Recesión (a partir de 2008) se ha venido extendiendo las empresas multiservicios, una de cuyas principales actividades ha sido la provisión de servicios de camareras de piso, servicios de limpieza, catering, seguridad e incluso recepción para el sector de la hostelería (Godino y Molina 2019b); lo que ha supuesto una deconstrucción de la relación de empleo en el citado sector y a su vez la fragmentación de la representación sindical. Indicativo de ello es la siguiente frase de una participante en un grupo de discusión con camareras de piso: “Durante los años de la crisis las empresas de hostelería han hecho un barrido del personal de habitaciones, limpieza y seguridad. Los trabajadores estaban en plantilla, eran fijas; han despedido al personal, han contratado a otra empresa y esta ha subcontratado a otras. Pero quien dice como tienen que ser las cosas [organización del trabajo] es el hotelero. El hotelero no pierde el contacto con las camareras, pero subcontrata a empresas multiservicios para reventar los derechos de las trabajadoras. Te sacan del Convenio de Hostelería, a raíz de la reforma del 2012 crean sus propios convenios y prevalecen sobre el convenio de sector. Ahora te contrata como planchadora, como ayudante... con el fin de ahorrarse costes y reducir derechos. Antes

⁸⁶ Sindicalista Federación Servicios (E8)

⁸⁷ Véase La Información, miércoles 10 de mayo 2017. En Bélgica Deliveroo, en colaboración con Smart, ha realizado otro estudio con resultados similares. El 88% son hombres, con una media de edad de 23 años, sólo el 3% tenía más de 30 años. La edad más frecuente (53%) es la comprendida entre los 20 y 24 años. La mayoría (67%) vive con sus padres (Véase Drahokoupil; Piasna 2019).

⁸⁸ Grupo de discusión con Camareras de Piso, Kellys (Grupo Discusión 2)

podías cobrar 1.200 euros como camarera de piso según el convenio colectivo de Hostelería y ahora te vas a los 700 euros”.

En efecto, las empresas multiservicios han hecho crecer los convenios propios de empresa. Precisamente la descentralización de la negociación colectiva y la apuesta por los convenios de empresa sobre los convenios de sector parecen haber contribuido a la creación de estas plataformas “proto-sindicales”, como las Kellys. En el grupo de discusión las camareras de piso que forman parte de la plataforma de las Kellys son muy críticas con los sindicatos porque estos no se han opuesto con suficiente fuerza a la subcontratación: *“no salen a la calle, no movilizan, son sindicatos de mesa, de negociación”*. Posiblemente este análisis de las camareras constituya una simplificación del problema, porque en realidad la reforma laboral de 2012 (Gobierno del Partido Popular) es la que ha facilitado la irrupción de las empresas multiservicios y, además, la movilización por sí sola es insuficiente si no hay después un acuerdo o convenio colectivo.

Externalización y convenios multiservicios

Godino y Molina (2019a), sostienen que la política de externalización en el sector de la hostelería ha perseguido dos objetivos: (1) La transformación de los costes fijos en variables; (2) la reducción del coste por unidad de trabajo a través de la negociación colectiva. En otras palabras, la fragmentación de la representación sindical ha sido funcional con relación a la política de reducción de costes, como indica el título del propio estudio citado: *¿Quién debilita la negociación colectiva?*⁸⁹

Estas nuevas organizaciones tratan de ganar legitimidad, en unos casos, mediante un discurso radical y en otros casos mediante un discurso corporativo y profesional, aunque detrás hay en muchas ocasiones despachos de abogados interesados en la gestión de una parte del mercado de litigios legales. Un sindicalista entrevistado apunta: *“El perfil de los nuevos sindicatos emergentes es más de tipo libertario, jóvenes que trabajan temporal u ocasionalmente en el reparto y la distribución, a veces estudiantes. Se trata de gente de orientación libertaria, vinculada a sindicatos anarquistas (CNT, CGT, CUP), o bien a determinados despachos de abogados que ven un hueco o un nicho de mercado en estas actividades. Por tanto, a veces son los propios despachos de abogados, de conocidas firmas, los que promueven una cierta organización para prestar sus servicios. No es un mundo muy organizado. Se podría entender como una forma de interés y de colaboración mercantil en torno a determinados despachos de abogados laboristas, como lo son también las Kellys, así, con apariencia de radicalidad y de discursos alternativos hay en realidad intereses mercantiles y despachos jurídicos que los organizan y que compiten entre sí, o compiten con los sindicatos. Por eso son los mismos despachos de abogados*

⁸⁹ https://ddd.uab.cat/pub/infpro/2018/199546/RECOVER_policy_paper_Spain-ES.pdf

los que se encargan de organizar a estos trabajadores. El discurso es antisistema, alternativo, pero después se acogen al derecho laboral del sistema”.⁹⁰

Fragmentación y “solidaridad circunscrita

La fragmentación de la representación colectiva⁹¹ es hoy una realidad, lo que implica una creciente competencia entre proto-sindicatos, cooperativas y sindicatos tradicionales. A esta fragmentación de la representación se debe añadir la aparición de otras formas de representación comunitaria, formada por redes sociales, como es el caso de los inmigrantes que se organizan y se representan de forma comunitaria, reforzado por la lengua y la identidad nacional, regido por normas y reglas de reciprocidad, confianza y lealtad; lo hace que estas comunidades sean casi impenetrables para poder regularizar su situación. Esta forma de organización representa lo que Portes (2013) denomina como “*solidaridad circunscrita*”, típico de las asociaciones de inmigrantes.

De hecho, la “*solidaridad circunscrita*” forma parte de la historia del proto-sindicalismo⁹²; lo que en cierto modo se puede entender como un riesgo de retroceso histórico para la capacidad de negociación de los sindicatos. Esta es precisamente una de las conclusiones de un estudio comparado realizado en seis países europeos (Godino y Molina 2019b): la externalización de los servicios, la descentralización de la negociación colectiva y la fragmentación de la representación sindical han contribuido a debilitar la negociación colectiva y reducir su cobertura sobre el número de trabajadores, incluso a pesar de la existencia de convenios sectoriales a nivel nacional. Por el contrario, donde más fuerte y centralizada está la negociación colectiva hay también una mayor cobertura y protección de los trabajadores y relativamente menores son los efectos de la externalización.

En pocas palabras, la nota dominante en las entrevistas realizadas es el temor de que la externalización desemboque en una deconstrucción de la relación de empleo. Por consiguiente, acaben afectando a las formas de solidaridad de clase y el riesgo de que ésta pueda ser sustituida por la “*solidaridad circunscrita*”, por formas de organización particular y nueva y por una suerte de micro-corporatismo.

⁹⁰ Entrevista E7. Sindicalista Federación Industria

⁹¹ E7; E8; E14; E15.

⁹² En el caso de Cataluña encontramos la formación de grupos de organización informal en torno a las redes de inmigrantes. Esta es una vía de incorporación rápida de inmigrantes al mercado de trabajo, de modo que un inmigrante legal -registrado dado de alta en la Seguridad Social como trabajador autónomo- subalquila la licencia a otros inmigrantes recién llegados o en situación irregular; les paga entre el 30 y 50% del servicio que cobra a las empresas de distribución (E7; E6). Este es un mundo cerrado, regido por leyes costumbres y normas consuetudinaria, además de basado en lazos de amistad, confianza y lealtad comunitaria.

1.1.2. Cooperativas “reactivas” de trabajo y sociedades mutuales

Otras formas de organizaciones “*bottom-up*” son las cooperativas de trabajo, que podríamos calificar como “reactivas” porque su origen se relaciona como reacción a la precariedad y a la percepción de abuso. En cierto modo es una forma de organización *proto-sindical* para responder a la degradación del trabajo y construir un apoyo mutuo para la prevención de riesgos, lo que nos recuerda la historia del mutualismo obrero y los inicios del sindicalismo (véase Marín 2016). Muchas de dichas cooperativas han nacido como respuesta de los propios trabajadores a la precariedad laboral. Se trata de iniciativas para responder a determinados problemas de condiciones de trabajo, de baja remuneración y pésimos horarios; surgen de forma reactiva ante la presión de la empresa o de la plataforma digital y muchas veces su origen está ligado a problemas concretos y a respuestas inicialmente informales, que gradualmente se van formalizando y convirtiendo en nuevas formas de organización; en una suerte de cooperativas de colaboración de los trabajadores para mejorar su posición de negociación ante la empresa o ante las empresas. Podemos citar dos experiencias. La primera es Mensaka, que surge en el entorno de RidersXDerechos y e-Digital es otra cooperativa, asociada a Smart.

Mensaka⁹³ es una cooperativa que nació en 2017 de la mano de trabajadores de Deliveroo, Glovo y UberEats, que también crearon RidersXDerechos. Mensaka en su origen está apoyada por una campaña de micro-mecenazgo que iniciaron sus miembros hasta alcanzar una capitalización de unos 17.000 euros. Esta cooperativa trata de dignificar los puestos de trabajo de repartidores, dignificar las condiciones de trabajo, cotizar por sus trabajadores a la seguridad social e incluso crear puestos de trabajo dignos. Además, se presenta como una cooperativa socialmente responsable, con vocación ecológica y sostenible en sus medios de transporte. En Madrid hay otra cooperativa que tiene el mismo origen: La Pájara y se ubica en el mismo espectro político-sindical; operan particularmente en el reparto de comidas de restaurantes de comidas ecológicas, orgánicas y vegetarianas. Estas dos cooperativas que se presentan como “*alternativas*”, pero parecen asemejarse a un modo de “solidaridad circunscrita”, limitada y circunscrita a los riders.

1.1.3. Mutualismo: red de cooperativas europeas

Una experiencia distinta es la surgida con la cooperativa eDelivery⁹⁴, surgida a partir de la iniciativa de 52 repartidores de Deliveroo, Glovo y UberEats para tratar de combatir la precariedad. La diferencia es que esta cooperativa tiene otra orientación más pragmática y menos significada ideológicamente; está asociada a una importante cooperativa

⁹³ Véase Mensakas SCLL; <https://www.goteo.org/project/mensakas--app-de-menjar-a-domicili-responsable>

⁹⁴ Véase La Vanguardia 20/11/2018, consultada el 5 octubre 2019; <https://www.lavanguardia.com/vida/20181120/453066082892/cooperativa-pionera-de-reparto-a-domicilio-evita-la-precariacion-del-sector.html>

multinacional SMART (Société Mutuelle pour Artistes)⁹⁵, de origen belga e instalada en muchas ciudades españolas. Además, EDelivery ha firmado un acuerdo con NRSur, una franquicia de Burger King. Esta cooperativa ha logrado mejorar los ingresos de los trabajadores, transformar los contratos temporales en indefinidos, cotizar a la seguridad social y mejorar sus equipos de trabajo. En el acuerdo asesoró y medio Smart; lo que en cierto modo también se podría ver como una gestoría de prestamismo laboral cooperativo (véase Drahokoupil y Piasna 2019).

Por otra parte, Smart-Ibérica nace en España en 2013 y agrupa a “freelances” profesionales (I-Pros), tales como periodistas, dibujantes, informáticos, diseñadores de páginas web, traductores, artistas, pero también a riders, fontaneros, mecánicos, carpinteros, etc. Nació en Sevilla, con apoyo indirecto del SEPEs (Servicio Público de Empleo) y Ayuntamiento de Sevilla para dar soporte a un grupo de cooperativas andaluzas. Estas cooperativas se pusieron en contacto con Smart-Bélgica, porque es una Fundación que puede servir de modelo de referencia en España; aunque tropieza con ciertos problemas de la ley de cooperativas porque ésta es diferente en Bélgica y en España.

1.1.4. Cooperativas de Profesionales Independientes (I-Pros): entre el mutualismo y la intermediación

Hoy una referencia importante es Smart Ibérica, que se define como “cooperativa de impulso empresarial⁹⁶”, pero que sostiene un discurso basado también en la organización de cooperativas de trabajo y de individuos asociados. En sus estatutos enfatizan su papel en la Economía Social⁹⁷, más que en la rentabilidad. En general presta servicios de orientación, formación, tutoría y mutualización. Los cooperativistas tienen voz y voto en la estructura de la organización. Su orientación básica tiene una lógica de cooperación entre emprendedores⁹⁸ que mutualizan un fondo común para dar estabilidad a los ingresos económicos y dar soporte a una serie de servicios mutualizados⁹⁹, tales como cobrar facturas a los clientes, seguro de responsabilidad civil, asesoramiento fiscal, ayuda a la difusión de la comunicación, asesoramiento comercial, desarrollo de proyectos de cooperación para optar a concursos públicos, promoción de seguros de previsión, gestión

⁹⁵ En Bélgica Smart ha organizado y legalizado el estatus laboral y la situación de los trabajadores de Deliveroo y después ha actuado como intermediario con Deliveroo.; lo que ha permitido mejorar las condiciones de trabajo y los ingresos de los riders (Drahokoupil y Piasna 2019)

⁹⁶ Véase documentos: Smart cooperativa de impulso empresarial. Gestión de Servicios a personas físicas y jurídicas. Véase también Estatutos de Smart Ibérica.

⁹⁷ Véase también Estatutos de Smart Ibérica. Número de Registro: 201599901552925, Junta de Andalucía, 18/01/2016

⁹⁸ Los emprendedores autónomos son básicamente a título individual, solo puede contratar a un trabajador de manera puntual, no de forma continuada para evitar la precarización (E24).

⁹⁹ La mutualización de servicios y la previsión de riesgos nos recuerda al viejo mutualismo del siglo XIX, tales como el gremialismo, las Hermandades de Socorros Mutuos, cooperativismo, asociaciones obreras, etc. véase Marin (2016)

contable, declaración del IRPF, declaraciones fiscales, promover firma de acuerdos de retribución económica con otras empresas, servicios de formación, prevención de riesgos laborales, “una gestión íntegra de la actividad”, etc.; lo que es compatible con la mentalidad individualista de los emprendedores.¹⁰⁰ El soporte de Smart es muy importante porque adelanta los “salarios o ingresos de los trabajadores” – independientemente de que el cliente haya pagado o no-, a cambio Smart cobra las facturas a los clientes. En la medida que gestiona una cartera amplia de cobros tiene también una capacidad de presión sobre los clientes deudores¹⁰¹. Smart cobra el 7,5% de la facturación a sus asociados y destina un 1% de dichos ingresos a un Fondo de Garantía¹⁰² propio para financiar los “adelantos salariales” de sus cooperativistas. Muchos de los cooperativistas trabajan con una bajísima capitalización, no disponen de recursos. Un ejemplo de ello es un diseñador gráfico que nos dice: “Smart me salvó de una situación económicamente difícil en los inicios, no tenía dinero, los clientes tardaban en pagarme y me adelantó el ingreso.”¹⁰³

Smart se define como una cooperativa de impulso empresaria, sin ánimo de lucro, no cuenta con ayudas públicas y tiene un discurso basado en la “empresariedad individual”. Nuestra entrevistada nos dice que “el freelance presta sus servicios en base a la confianza, la informalidad, se da de alta en la seguridad social cuando puede, no tiene ingresos estables, trabaja con la lógica del trapicheo, sin ser conscientes de la responsabilidad que están tomando; la política de que emprender es fácil se ha extendido. Pero todo el mundo no puede emprender, no es así... debe haber una formalización, un contrato de servicios, una administración, un compromiso por ambas partes, hay que presentar un presupuesto, ver la viabilidad del proyecto, tener una financiación, seguridad en las prestaciones y todo tiene que quedar escrito. La seguridad social y los impuestos fiscales tienen que pagarse, no cuando tú quieres, sino cuando toca. Hay mucha picaresca. Aquí han venido a asociarse personas que no han trabajado como autónomos para que le adelantáramos el salario...”. El trabajador autónomo medio desconoce estas reglas, carece de apoyo administrativo y de gestión porque trabaja de forma individual y muchas veces asilado.

Por tanto, según nuestra entrevistada afirma que se necesita formación y cultura emprendedora, cooperativa y mutualista. Smart asesora a los “freelance” en el uso del lenguaje apropiado a sus socios: les dice que deben presentarse como “colaboradores del proyecto” de la empresa que les pide sus servicios; asesora en la creación de una marca del “freelance” o de la cooperativa de trabajo; les indica que la referencia de la prestación de su servicio tiene que estar relacionado con la cuantía salarial del Convenio Colectivo

¹⁰⁰ Véase <https://smart-ib.coop/servicios/>; también entrevista E24

¹⁰¹ Entrevista a directiva Smart (E24)

¹⁰² La Ley de cooperativas obliga a tener un Fondo de Garantías.

¹⁰³ Entrevista a diseñador gráfico que fue Trade asociado de Smart-Ibérica (E18)

del Sector¹⁰⁴ para “evitar malvender su trabajo. Nosotros al ver muchos presupuestos y facturas sabemos cómo está el mercado y decimos pídelo tanto por el servicio. Muchos de los freelances son profesionales cualificados (I-Pros) y les decimos que no acepten una retribución referenciada en el Salario Mínimo Interprofesional.

¿Riesgo de prestamismo laboral?

Un riesgo pernicioso para Smart es que las grandes empresas tienen a veces la tentación de no contratar los servicios de un profesional “y les dice, vete a Smart, date de alta, te asocias como cooperativista y vuelves”¹⁰⁵ En otras palabras, quizás estas cooperativas pueden tener el riesgo de convertirse en una especie de cooperativas de prestamismo laboral, dada la fuerte precariedad y competencia en el mercado de trabajo. Uno de los “filtros” para evitar la precariedad es que sugiere Smart a sus socios que no trabajen para un solo cliente, de ahí que promuevan la cooperación horizontal entre los propios cooperativistas para iniciar otros proyectos y no depender de una sola empresa, lo que ocurre muchas veces con los Trade. Igualmente, también Smart incentiva la cooperación entre sus socios para repartir la carga de trabajo que puedan tener sus socios.

Smart tiene competencia de otras cooperativas en algunas materias, como es la facturación. En los últimos años se ha venido extendiendo las cooperativas de facturación para trabajadores autónomos o que hacen actividades similares, tales como Indieprof, Freelances y otras. Además de otras SL (Sociedades limitadas) que dan de alta y de baja contratos laborales, tales como Nuevos Proyectos, Actua 12, entre otros, que se presentan como “cooperativas de iniciativa social.”¹⁰⁶

Finalmente, otra función de Smart consiste en hacer servicios de Grupos de Presión (Lobbying), presionando y gestionando sobre el mundo de la política para la mejora del derecho de los trabajadores autónomos, prestación por desocupación, prestaciones por jubilación, regulación a través de la legislación social y laboral (De Heusch 2019). Tienen una actividad de participación en muchos foros de Economía Social donde se discute la política del sector o de las actividades que afectan a los trabajadores autónomos, especialmente en el ámbito local, con los Ayuntamientos. La relación con las organizaciones sindicales es ambigua, de competencia y colaboración. Competencia en relación con el potencial papel de intermediarios laborales que pueden jugar. Pero también de colaboración en la medida que puede contribuir a regular las condiciones de trabajo y mejorar la posición negociadora de los trabajadores (cuasi-unions), como ha ocurrido en el caso de Bélgica y Granada con Deliveroo (véase Drahokoupil, Piasna 2019).

¹⁰⁴ Un aspecto curioso es la referencia de los entrevistados representantes de cooperativas o de trabajadores autónomos al Convenio Colectivo y al Salario Mínimo Interprofesional. En efecto, la remuneración de los trabajadores autónomos toma, en algunos casos, la referencia del Convenio Colectivo, como es el caso de las VTC (Grupo de Discusión 1).

¹⁰⁵ Entrevista a Directiva de Smart-Ibérica (E24).

¹⁰⁶ Véase Actua 12, que nació en 2005: <https://actua.coop/>

1.1.5. Asociaciones de trabajadores Autónomos y Emprendedores (bottom up)

Como ya hemos observado, estas asociaciones profesionales han nacido apenas hace unos quince años, como reflejo del aumento de los trabajadores autónomos y por iniciativas emprendidas “desde abajo” (bottom up), lo que quizás es indicativo de la dificultad para representar a estos nuevos trabajos, pero también refleja la crisis de representación institucional de las organizaciones tradicionales. Por ejemplo, la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores de Cataluña (UATAE Catalunya) es una federación de asociaciones que se constituye formalmente en 2011¹⁰⁷. La organización es una federación de asociaciones sin ánimo de lucro, con ámbito en todo el territorio de Cataluña, que tiene como finalidad la defensa y representación de los trabajadores autónomos, así como el fomento de la actividad emprendedora. Actualmente el Gobierno de Cataluña le reconoce el 22,8% de representatividad de los Trabajadores Autónomos de Cataluña.

UATAE Catalunya está federada e integrada con UATAE-España. UATAE Catalunya es una organización bottom-up, es decir, totalmente independiente de cualquier administración, partido, sindicato o estructura de gran empresa. Esto queda patente a través del numeroso grupo de organizaciones representativas de los trabajadores autónomos que aglutina. No obstante, parte de las personas que crearon UATAE inicialmente -en Madrid- formaban parte antes de UPTA, asociación de autónomos vinculada al sindicato UGT. Actualmente UATAE España tiene un convenio de colaboración con el sindicato CCOO, pero manteniendo plena independencia.¹⁰⁸

UATAE Catalunya se conforma como una federación, que integra en su seno asociaciones y uniones, tanto de carácter sectorial, como territorial. Todas las entidades integradas conservan intacta su plena autonomía de decisión y su independencia orgánica. La voluntad democrática de todas ellas y sus intereses transversales configuran la voluntad. Las organizaciones y asociaciones integrantes de la unión son, en sí mismas, representativas de los colectivos que integran y, en muchos casos, ya forman parte de los diferentes órganos de participación e interlocución, tanto a nivel de Cataluña, como de las diferentes provincias, comarcas o entidades locales donde tienen su sede. Inciden en

¹⁰⁷ Entrevista 23, representante UATAE

¹⁰⁸ En el ámbito empresarial también hay alguna experiencia de organización nacida desde abajo, pero que pasado el tiempo se ha integrado en la Pequeña y Mediana empresa (PIMEC). Este es el caso de ATA (Asociación de Trabajadores Autónomos) que ha formalizado un convenio de colaboración con PIMEC. Autònoms PIMEC se define en todo momento como patronal. La organización está integrada dentro de la Asociación de pequeños y medianos empresarios PIMEC, que actúa en el territorio catalán. A su mismo tiempo. Pero también PIMEC inició una estrategia Top-down, desde arriba. El primer paso de Autònoms PIMEC fue la constitución de COAC (Confederación de Organizaciones de Autónomos de Cataluña) en 1999 con el impulso de PIMEC, que posteriormente se remodelaría en Autònoms PIMEC en el 2008. Por su historia de PIMEC, un porcentaje elevado de autónomos asociados a la organización son propietarios de una empresa, que es un perfil distinto a los freelances (Entrevista 21)

aspectos socioeconómicos, que afectan a todos los ciudadanos en su conjunto, y que por eso decidieron multiplicar su fuerza individual en una plataforma colectiva.

UATAE Catalunya tiene integradas en su seno organizaciones que representan a muchos sectores de actividad. La organización cumple así con el objetivo de consolidar estructuras fuertes, y representativas que agrupan la diseminación estructural de un colectivo, que asociativamente había manifestado siempre de forma muy atomizada y sectorializada. Como apunta nuestro entrevistado¹⁰⁹, el mérito de UATAE Catalunya es haber olvidado el interés particular en busca de lo común, sacando así a los autónomos/as del aislamiento y la soledad que tradicionalmente les habían rodeado.

Es importante remarcar que UATAE Catalunya no representa directamente a los trabajadores autónomos sino a las asociaciones sectoriales de autónomos. Es decir, afilia asociaciones y no personas. Existen asociaciones afiliadas a UATAE Catalunya como la AGTC dedicadas a representar y dar servicios a los trabajadores autónomos del transporte. Para aquellos autónomos que no encuentran una asociación de su actividad dentro de la Federación, existe una asociación intersectorial con el mismo nombre de “UATAE Catalunya” encargada de representarlos. El sector en el que están centradas estas asociaciones son el transporte, el comercio, hostelería, bienestar y salud, nuevas tecnologías, servicios financieros, construcción y agricultura. Así, estas organizaciones que forman parte de UATAE Catalunya representan actualmente a más de 10.000 trabajadores autónomos en Cataluña. Sobre la diversa composición sectorial de sus miembros, un 25,5% provienen de la agricultura, un 23% de la industria, un 11,51% de la construcción y un 62,72% de los servicios.

UATAE Catalunya trabaja para proveer servicios a los trabajadores autónomos y profesionales independientes: asesoría laboral y fiscal; consultoría de subvenciones; formación sectorial e intersectorial; prevención de riesgos laborales; ayuda financiera; calidad e innovación tecnológica; medio ambiente; creación de redes profesionales; estudio e informes; jornadas, seminarios, congresos y ferias profesionales. También otros servicios más enfocados al emprendimiento: oficina de información y orientación al emprendedor; apoyo a la elaboración del plan de empresa; informes de viabilidad para el cambio de tarjeta para cuenta ajena a propia; servicio público de orientación al autoempleo; formación al emprendedor; ayuda financiera; y ayudas para la promoción del trabajo autónomo.

1.1.6. Sindicatos profesionales

Como ya hemos señalado atrás, en los últimos quince años han venido creciendo nuevas formas de representación, que se denominan en la literatura como “bottom-up”, porque nacen desde abajo, desde las bases de determinadas profesiones. Un ejemplo de ello es

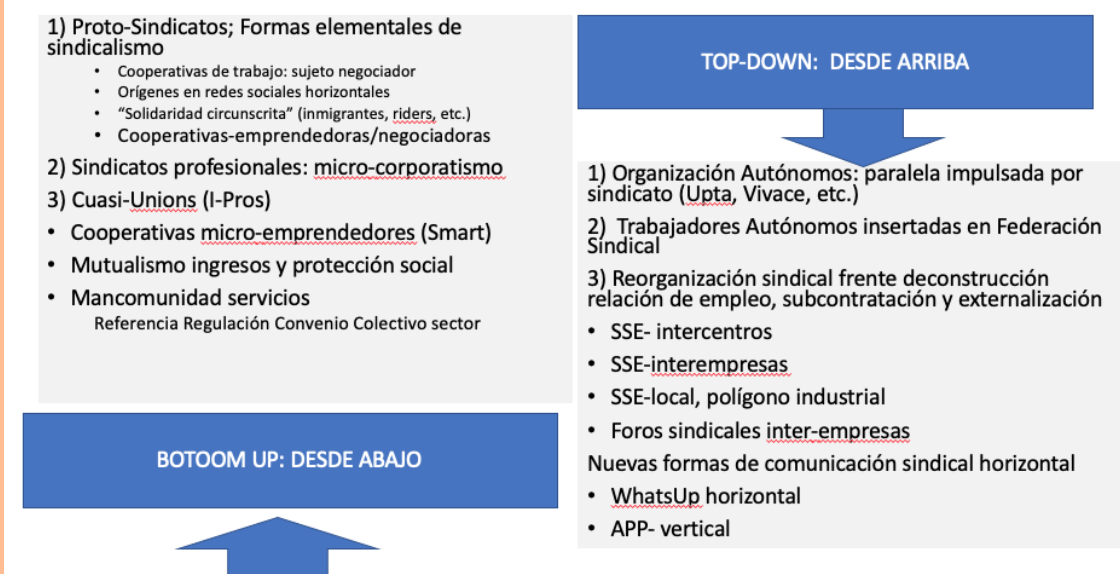
¹⁰⁹ E23

la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP, creada en 2001), que integra a otros pequeños sindicatos de profesionales de la información. Este sindicato tiene una actitud crítica hacia los sindicatos mayoritarios y trata de representar al creciente número de periodistas que trabajan como autónomos económicamente dependientes (Trade), muchos de los cuales trabajan para una sola empresa y otros para varias editoriales, pero en condiciones de precariedad. En las llamadas “empresas pantallas” del mundo editorial, que en realidad son subcontratas, las condiciones de trabajo se regulan por un convenio estatal, no por el convenio de la “empresa-cliente”, que es habitualmente grande y tiene un mejor convenio colectivo

La tasa de afiliación es realmente baja, un entrevistado la estima en torno a un 10% en el mundo del periodismo. Y los trabajadores externalizados tiene una relación casi nula con los sindicatos, incluso a muchos de ellos el mundo editor les aconseja que no se afilen a los sindicatos. En realizadas estas formas de organización no son tan nuevas, aunque hoy la tecnología digital las empuja. Estas son formas de organización micro-corporatistas, basada en una determinada profesión, tales como son los sindicatos de pilotos, de médicos, etc.; solo que hoy algunas profesiones tienden a degradarse por la tecnología, como es el periodismo, entre otros.

En resumen, podemos colegir que las iniciativas de organización “desde abajo” (Bottom up), inspiradas en una supuesta democracia participativa y directa, como son los proto-sindicatos, sindicatos profesionales y cooperativas emprendedoras/negociadoras (véase gráfico 3.1). Igualmente, “desde arriba” (top-down) también los sindicatos se reorganizan y tratan de dar respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo. El ámbito local-territorial deviene hoy importante.

Gráfico 3.1. Digitalización y reorganización acción colectiva



2. Sindicatos: impulso de organizaciones (top-down)

2.1. Organización sindical insertada de los autónomos

Las organizaciones calificadas como de desde “arriba hacia abajo” (top-down) nacen por iniciativa de los sindicatos, para organizar y representar a los nuevos trabajadores autónomos, como a los trabajadores económicamente dependientes (TRADE). La organización de los TRADE difiere entre sindicatos. En CCOO de Catalunya está integrado dentro de las federaciones correspondientes, aunque hay un servicio específico de atención para los trabajadores autónomos.¹¹⁰ Un entrevistado¹¹¹ reconoce que el sindicato no tiene todavía resuelto este problema sobre el modo de representación de los trabajadores autónomos. A nivel confederal parece que CCOO tiene un acuerdo de colaboración con UATAE Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores¹¹², pero el dilema para los sindicatos es cómo representar a los trabajadores autónomos que tienen asalariados y viceversa. ¿Hay que representar solo a los asalariados, a los trabajadores autónomos sin y con empleados a su cargo?

Pero también hay otras experiencias de organización sindical de los trabajadores autónomos paralelas para evitar la “identificación ideológica con un determinado sindicato.” Esta separación se encuentra en otros países porque el perfil de los trabajadores autónomos no es muy proclive a unirse al mundo sindical, dado su perfil individualista y emprendedor. Por ejemplo, en Italia Vivace nace desde la CISL¹¹³. En cambio, en la CGIL¹¹⁴ los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforman una Federación NIdiL, integrada en la propia estructura sindical, juntamente con otros trabajadores precarios de ETT, riders y desempleados (véase Puglignano et al. 2015).

La tasa de afiliación de los trabajadores autónomos a Colegios profesionales, asociaciones profesionales y a sindicatos es baja, lo que concuerda con el predominio de una cierta mentalidad individualista. Los datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo solo nos permiten analizar el periodo de 1999 a 2000. En 1999 apenas

¹¹⁰ En UGT los trabajadores autónomos están en una organización separada, “paralela” (E20): Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA), que en Cataluña se denominan Confederación de Trabajadores Autónomos de Cataluña (CTAC).

¹¹¹ E7

¹¹² UATAE se constituye en 2003 como organización sin ánimo de lucro. Sus labores sociales y reivindicativas se determinan por la participación de trabajadoras y trabajadores autónomos, así como la confederación de asociaciones y federaciones sectoriales. Según dicha organización, se conforma una unión de más de 350.000 autónomos y 300 organizaciones. <https://uatae.org/conoce-uatae/>

¹¹³ Confederazione Sindacale Italiana de Lavoratori (CISL)

¹¹⁴ En Italia están organizados en la CGIL (Confederazione Generale Italiana de Lavoratori) bajo una Federación específica de trabajadores precarios NIdiL, que es sujeto negociador y fomenta acuerdos de ámbito local y de empresa véase Puglignano et al. (2015), véase también, <https://www.nidil.cgil.it/poste-italiane-accordo-di-stabilizzazione-99-somministrati-adecco/>

representaba el 2,5% de los autónomos de afiliados. En el año 2000 el 6,9% estaban afiliados a alguna asociación, colegio profesional o sindicato. A tenor de las entrevistas no parece haber variado mucho, a pesar de que el número de autónomos ha crecido. El bajo nivel de asociación profesional y de afiliación sindical son indicadores de la cultura individualista que influye en la tendencia hacia el declive del “Trabajador” como sujeto colectivo. Y por tanto la erosión del derecho colectivo del trabajo y su sustitución por el derecho mercantil (Sánchez 2019).

Los perfiles de los escasos trabajadores autónomos afiliados hoy a CCOO de Cataluña se podrían clasificar en tres grupos: (1) autónomos precarios emprendedores; (2) profesionales independientes; (3) autónomos para obtener ingresos complementarios.

2.2. Autónomos precarios emprendedores

El grupo de “autónomos precarios” está formado por gente joven, “...empresaria, quiere hacer tipos de trabajo relacionado con la tecnología. Estos vienen a asesorarse, después del último RD de medidas urgentes -de febrero de 2019- han venido muchos jóvenes. Buscan asesoramiento fiscal. Muchos de ellos trabajan a tiempo parcial. O bien porque no encuentran otra oportunidad o no quieren trabajar en precario, toman la decisión de hacerse emprendedores; son jóvenes, tienen la vida por delante y ensayan una alternativa como autónomos. En este perfil hay ingenieros, traductores, maestros y profesores, que pueden trabajar unas 14 horas a la semana y buscan más ingresos para complementar. Algunas de estas personas, con alta cualificación, continúan formándose, estudiando o haciendo cursos.”¹¹⁵

En las entrevistas realizadas hemos visto que muchos de estos jóvenes emprendedores proceden del desempleo de larga duración. Se trata de jóvenes universitarios que durante el periodo de la Gran Recesión (2008-2016) no encontraron empleo, como ha sido el caso de un rider, un diseñador, un arquitecto y una traductora entrevistada. El salto desde el desempleo o desde la precariedad a la actividad emprendedora ha sido bastante importante en los últimos años.

Profesionales independientes (I-Pros)

El segundo tipo de Trade es el de profesionales, denominados en el capítulo I como I-Pros (Independent Professionals) que quieren embarcarse en el desarrollo de una profesión, quieren trabajar como autónomos, trabajan en plataformas colaborativas, o trabajan en base a convocatorias o llamamientos, o bien personas que montan un negocio, como en la construcción y el transporte; son personas con formación profesional. También hay

¹¹⁵ (E13) Entrevista a sindicalista CCOO responsable organización de trabajadores autónomos

trabajadores de paquetería, jardinería, etc. Muchos de estos aspiran después a crear una empresa. Aquí también hay muchos falsos autónomos, porque la empresa les obliga a que se den de alta como falsos trabajadores autónomos para ahorrarse los costes de la seguridad social. CCOO tiene la afiliación de los Trade integrada en la estructura propia del sindicato, mientras que la UGT los organiza de forma “paralela”, como veremos más adelante.

Autónomos como trabajo complementario

Y el tercer perfil de trabajadores autónomos afiliados a CCOO son “personas que trabajando a tiempo completo no llegan a final de mes, y se montan como autónomos para tener unos ingresos complementarios por unas horas o días de trabajo; o bien porque trabajan pocas horas en las empresas, la empresa no le da más horas. Aquí también se podría agrupar a aquellas otras personas que tienen insuficientes cotizaciones y están próximas a la jubilación, pero les falta todavía que completar unos años más de cotización. Aquí hay muchas mujeres, amas de casa, pero también trabajadores mayores o inmigrantes a los que les faltan dos o tres años para jubilarse”.

La mayoría de los trabajadores autónomos utilizan esta figura para complementar los ingresos económicos. O porque no les sale nada, no encuentran empleo con más horas de trabajo. Hay algunos que trabajan con plataformas, otros a domicilio. El número de trabajadores autónomos está aumentando. La novedad son los jóvenes emprendedores y, sobre todo, una de las novedades es que hay muchas mujeres ahora, nos dice la cita informante.

2.3. Prestación de Servicios para los trabajadores autónomos desde el sindicato

Por otra parte, el sindicato CCOO presta a los trabajadores autónomos afiliados varios tipos de apoyo: asesoramiento fiscal, como hacer la declaración del IRPF, asesoramiento para proceder a darse de alta y baja en la seguridad social, como concentrar facturas para proceder a los periodos de altas y bajas en la Seguridad Social¹¹⁶; también buscan asesoramiento para el cobro de las facturas impagadas, la protección por desempleo y las pensiones. El sindicato le presta apoyo en materia fiscal y el sindicato le ofrece un apoyo. Pero también *“hay otros autónomos que vienen porque la empresa o los clientes no les pagan y vienen para ver que procedimiento legal se podría seguir; a veces el sindicato escribe o llama a los deudores para gestionar o acelerar el pago. Cuando se trata de*

¹¹⁶ En la jurisprudencia sobre el trabajo autónomo hay una norma que dice que, “*si no sobrepasas el salario mínimo interprofesional, unos 12.600 euros, no es necesario estar dado de alta en la seguridad social. Por ello CCOO aconseja que se concentren facturas para darse de alta en la Seguridad Social en determinado periodo del año (E13). Hay cuatro posibilidades para darse de alta en la seguridad social, como se recoge en el RD de enero de 2019.*

falsos trabajadores autónomos la empresa reacciona pronto y paga, cuando ve la carta de un sindicato responden rápido al pago” para evitar complicaciones jurídicas. Igualmente, el sindicato mismo acude a gabinete de abogados externos para ayudar a resolver el cobro de facturas, cotizaciones y problemas de impuestos¹¹⁷. Los trabajadores autónomos buscan asesoría “jurídica civil, no sindical, a veces es tan fácil como llamar al deudor y decirle que si no se arregla en el plazo de tantos días se procederá por la vía legal. La cobertura de un sindicato ya sabes...sobre todo funciona cuando hay un cierto componente de falso autónomo; se les escribe una carta también y se acompañan facturas para buscar un cierto tipo de acuerdo.”¹¹⁸

El sindicato no presta otros servicios, como la formación específica, ni el contacto con otros profesionales. Muchos autónomos buscan cubrir sus necesidades formativas por internet, hay muchos portales que ofrecen servicios de formación, abogados, arquitectos e ingenieros tienen sus redes de formación.

Demandas de servicios a las organizaciones

Los I-Pros reclaman la participación de las organizaciones de autónomos en el Diálogo Social y en los Consejos Económicos y Sociales, como se ha puesto de relieve en las encuestas realizada por UPTA¹¹⁹. Estas organizaciones reclaman ser miembros activos de la negociación socio-económica, lo que refleja un mundo laboral complejo, plural y diverso que va más allá de la representación sindical tradicional (Rodríguez; Pérez del Prado 2018).

Los trabajadores autónomos piden capacidad para hacer propuestas, oferta de servicios, atención personalizada a los I-Pros, independencia de los partidos políticos, capacidad de movilización, presencia en los medios de comunicación y en las páginas webs, representación en el territorio y actividades para actuar como lobbies o grupos de presión. Este es un fenómeno que también se registra en otros países europeos (Semenza y Pichault 2019).

Los servicios que piden los afiliados son consultoría sobre impuestos, asuntos administrativos, asuntos legales y jubilaciones, servicios de asistencia mutua, información actualizada, formación profesional, facilitar contacto con los clientes, facilitar contacto con los colegas profesionales, información sobre descuentos y beneficios de proveedores, entre otros. Es decir, hay demandas de servicios que tienen una lógica orientada hacia la profesión, pero también hay otra demanda con orientación hacia el mutualismo, la mancomunación de servicios y la protección social de los trabajadores autónomos.

¹¹⁷ Entrevista E7. Sindicalista Federación Industria

¹¹⁸ Entrevista a sindicalista CCOO responsable organización de trabajadores autónomos (E13)

¹¹⁹ Encuesta realizada a trabajadores autónomos en el marco del proyecto I-Wire, véase Martín Artilles, et al. 2018).

Por otra parte, en la encuesta Ómnibus realizada por CCOO (2018), los resultados son parecidos. Un 20% de los trabajadores que obtienen ingresos por internet señalan la necesidad de una mayor protección por desempleo: otro 17% estima que es necesario mejorar las pensiones de jubilación y un 21% que se debería mejorar la protección por accidente y enfermedad. Estos relativos bajos porcentajes se explican quizás por la juventud de los trabajadores digitales.

Grado de satisfacción de los trabajadores autónomos

Medir el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores autónomos es importante para captar sus demandas profesionales y sociales. En efecto, a partir de los datos de la matriz de la encuesta realizada por CCOO (2018), podemos observar que los trabajadores autónomos son los que menos satisfacción tienen en una escala de 0 a 10, donde 0= a insatisfacción y 10 es máxima satisfacción. Los trabajadores autónomos son los menos satisfechos en relación con los ingresos económicos, a la seguridad laboral, con la jornada de trabajo y con la conciliación de la vida laboral y familiar. En todos estos indicadores están por debajo de la media y por debajo de la de otras ocupaciones; lo que contrasta con la supuesta idílica imagen de emprendedores.

Tabla 3.1. Percepción subjetiva de satisfacción

	Satisfacción seguridad ingresos	Satisfacción seguridad laboral	Satisfacción jornada laboral	Satisfacción conciliación
Trabajadores autónomos	6,48	7,10	6,66	6,10
Empleados oficinas	7,75	8,63	8,37	7,29
Obreros cualificados	7,92	8,45	7,37	7,34
Trabajadores manuales no cualificados	8,76	7,24	8,34	6,95
Total	8,22	8,91	7,66	7,03

Fuente: Elaboración propia a partir de la matriz de encuesta de CCOO (2018)

(1) En relación con los ingresos la principal percepción de los trabajadores autónomos es la incertidumbre y la fluctuación de los ingresos según la coyuntura económica y el periodo de actividad anual, sus ingresos decaen en periodos vacacionales, como verano y Navidad. (2) En relación con las medidas de seguridad tienen menos controles que los trabajadores de empresas grandes. (3) Con relación a la jornada en las entrevistas hemos visto que dedican muchas horas por la presión de los clientes y de la competencia con otros trabajadores autónomos. (4) Y lo mismo sucede con la conciliación, si bien idílicamente dicen que “*pueden ser sus propios jefes*”¹²⁰, en la práctica los horarios extensos de trabajo dificultan la conciliación, lo que se ha puesto de relieve también en otros estudios (UPTA 2014a y 2014b;). La paradoja es que estos individuos “*emprendedores*” se han “*liberado*” formalmente de la condición de empleados (Rodríguez;

¹²⁰ Entrevista a trabajadora autónoma traductora (E19)

Borja 2018), pero el trabajo ha pasado a ocupar un lugar central en sus vidas por su alta incertidumbre, precariedad e insatisfacción. La realidad es menos idílica que los discursos sobre la emprendeduría.

Ingresos económicos de los I-Pros

La incertidumbre en los ingresos actuales como trabajador autónomo es otra pista sobre la posible emergencia de un cierto tipo de neo-proletariado o bien de precariado profesional. El 18,7% de los encuestados por UPTA (2014b) realizan actividades y reciben ingresos de la economía digital, en plataformas como Uber, Blablacar, Cabify, Gnamo, Fodora, etc. Pero estos ingresos no son regulares, sino que se producen “*algunas veces, de vez en cuando*”, lo que nos indica una vez más la incertidumbre que se está creando en torno a los trabajadores autónomos de la economía digital. Otro indicador de la volatilidad de los ingresos de estas personas es que el 20% reciben ingresos como empleados contratados por un periodo de tiempo determinado. Y un 9% obtiene ingresos de la economía informal “*algunas veces*”.

La mayoría de los trabajadores profesionales “frelancer (I-Pros) encuestados por UPTA tienen ingresos moderadamente bajos, considerados entre 10 y 30 mil euros anuales. Pocos tienen ingresos muy bajos, menos de 10 mil euros. Y, por el contrario, también hay un grupo importante que tienen ingresos altos, superiores a los 30 mil euros anuales e incluso más. La percepción subjetiva que tienen los “freelance” sobre sus ingresos es que son “justitos”. Para la mayoría (62%) los ingresos son justos “*lo suficientemente para ir tirando*”. Más el 27% dice que es suficiente para el mantenimiento y solo el 9% dice que no es suficiente.

En pocas palabras, la precariedad de los I-Pros nos pone de relieve el problema de deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de un segmento de las clases medias. El descenso social de jóvenes profesionales de clases medias está relacionado con el proceso de deconstrucción de la relación de empleo, de la descentralización y subcontratación, así como la reorganización del trabajo con la tecnología digital.

3. Nuevas formas de organización sindical

La economía digital, la descentralización, subcontratación y externalización de actividades tienen una fuerte influencia en las formas de representación colectiva, a menudo muy fragmentadas, como son los cuasi-sindicatos, las cooperativas de trabajo como proto-sindicatos y los sindicatos tradicionales. Veamos.

3.1. Representatividad de las organizaciones de trabajadores autónomos en España

Según el Ministerio de Empleo la representatividad que se le reconoce a las organizaciones de trabajadores autónomos en función de sus afiliados es la siguiente.

	2013	2014	2015	2016	2018
Asociación Trabajadores Autónomos	42,2	46,18	48,94	58,48	61,4%
Unión Profesionales y Trabajadores Autónomos	25,64	26,67	25,47	22,04	19,6%
Unión Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores	7,28	10,8	9,96	13,41	16%
Confederación Intersectorial de Autónomos del Estado Español	4,22	6	3,21	6,07	3%
FOPAE. Organización de Profesionales Autónomos	10,93	10,35	12,42	-	n.d.
Confederación Española de Autónomos	6,34	-	-	-	n.d.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General de Trabajadores Autónomos. Datos para 2018 extraídos de Europa Press; 18/122018, <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ata-upta-organizaciones-mas-representativas-autonomos-trabajo-20181218112928.html>, consultado el 5 octubre 2019

3.2. Cuasi-sindicatos, nuevas formas de organización emergentes (I-Pros)

Los trabajadores autónomos tienen pocos incentivos para asociarse con sus colegas¹²¹. Entre las explicaciones posibles los principales obstáculos para su asociación son: (1) su heterogeneidad y dispersión; (2) la individualización de su relación de trabajo; (3) el hecho de que los propios trabajadores autónomos compiten entre sí; (4) y la dificultad de los sindicatos para organizar nuevas formas de representación. Por ello tienen baja afiliación sindical y asociativa en cooperativas y asociaciones profesionales, como ya se ha señalado atrás.

Por ejemplo, en el caso de UPTA/CTAC los motivos de la afiliación han sido diferentes, tales como por la presencia en los medios de comunicación; por la capacidad para hacer propuestas de mejora; por los servicios ofrecidos; por asesorar a los trabajadores “freelance”; por la presencia en el territorio por la capacidad de movilización y por participar en la negociación colectiva.

Los trabajadores autónomos encuestados por UPTA en España consideran que los principales problemas con los que se encuentran son: (1) conseguir que paguen los clientes a los cuales se les ha prestado sus servicios profesionales; (2) la baja compensación económica por su trabajo; (3) el escaso margen de tiempo que tienen para

¹²¹ En España sólo un 5,5% figuran en asociaciones profesionales, lejos de los datos de otros países.¹²¹ Por ejemplo, en Alemania los autónomos que figuran en asociaciones profesionales con un perfil definido representan al 64,5%; en Francia el 24,5 y en Italia el 20% (Martin Artilles, et. al. 2018).

realizar un encargo de trabajo; (4) la pérdida de clientes; (5) la existencia de una fuerte competición en la oferta del mercado de servicios profesionales; (6) el alto coste de la protección de la seguridad social ; (7) la demanda de formación y reciclaje profesional; (8) las dificultades de acceso al crédito y (9) la solidaridad.

La demanda de los trabajadores autónomos a sus organizaciones de representación colectiva son, entre otras, (1) la provisión de formación y reciclaje profesional; (2) provisión de información sobre los avances técnicos; (3) asesoramiento fiscal; (4) Acceso a la financiación; (5) información sobre el mercado; (6) formar coaliciones con otras profesiones; (7) fomentar el cooperativismo y el mutualismo; (8) cuotas contributivas a la seguridad social diferenciadas y acorde con su peculiaridad profesional, entre otras.

Y, en cuanto a demandas comunes con otros trabajadores afiliados tradicionalmente a los sindicatos, piden más protección social, protección por desempleo, seguridad, mejora de las pensiones, protección y regulación del mercado de trabajo, establecimiento de salarios mínimo, entre otras.

En suma, podríamos colegir que los trabajadores autónomos cualificados piden una suerte de “cuasi-sindicatos” (cuasi-unions), que ofrezca protección colectiva a la vez que ampare actividades profesionales individualizadas.

Tabla 3.3. “Cuasi-sindicatos”: doble lógica de la acción	
Demanda de acción como emprendedor: perspectiva individualista	Demanda de acción colectiva: protección solidaria
Formación profesional y reciclaje	Participación en el Diálogo Social
Información sobre oportunidades y mercado	Negociación cuotas contributivas a la Seguridad Social
Asesoramiento profesional, contable, administrativo	Servicios de Mutualidad laboral
Acceso al crédito, capacidad de endeudamiento; Asesoramiento fiscal	Legislación para regular mercados
Contacto con clientes, preparación encuentros con otros profesionales	Protección social en caso desocupación Protección por accidentes laborales
Garantías de pago de los clientes	Protección baja por enfermedad
Acción como lobbies para influir en decisiones políticas	Protección pensiones por jubilación

Fuente: elaboración propia

3.3. La representación sindical “paralela para los autónomos”

Otra forma de organización es el modo de representación de los trabajadores autónomos mediante “*uniones profesionales paralelas*”, creadas por los propios sindicatos a través de fundaciones. En general las organizaciones de trabajadores autónomos tienden a tener una identidad y formas organizativas separadas de los sindicatos tradicionales, incluso tratan de no identificarse con éstos, como ya ocurre en otros países de nuestro entorno (véase Semenza y Pichault 2019).

Un ejemplo de ello es la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) y la Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya (CTAC), creada “desde arriba” (top-down) en 2011¹²². Su vinculación con UGT, el sindicato promotor, aparece de forma ambigua en nuestras entrevistas¹²³, relativamente desmarcada del sindicato. UPTA es una organización que nació hace poco - relativamente reciente- surgida en el contexto de los cambios tecnológicos y de la Gran Recesión. De hecho, la mayoría de estas organizaciones en Europa han nacido en los últimos quince o veinte años (véase Mori, Semenza (2018a)). La confederación UPTA está constituida por 34 organizaciones territoriales y sectoriales, con presencia en todas las regiones españolas.

La CTAC, está confederada con UPTA. UPTA Quiere mostrarse como organización “*totalmente independientes, tanto legalmente como económicamente*”¹²⁴, como se manifiesta en las entrevistas realizadas a sus representantes. Algunas incluso “apolíticas”, dado el perfil ideológico liberal de los trabajadores autónomos.

A pesar de dicha independencia legal y económica, UPTA está en la órbita de la estrategia política de la UGT, especialmente en lo que se refiere a las reivindicaciones sociales y meta-políticas en el ámbito de la socialdemocracia. En Cataluña cuenta con unos 35.000 afiliados profesionales. En Cataluña CTAC es la organización más representativa (73% sobre el total de los trabajadores autónomos, aunque dicha cifra es discutible y en realidad sujeta a discusión con otras organizaciones). Cada año organiza una conferencia para explicar las acciones de la organización. La organización cuenta con unos servicios de profesionales para asesorar a sus miembros, tales como asesoramiento legal, económico, elaborar proyectos y planes formación. Esta organización trata de acercarse mucho al territorio, a los municipios donde operan los trabajadores autónomos. Esta idea de ofrecer servicios de proximidad territorial es importante en su estrategia.

Un estudio realizado por UPTA (2018), muestra que los trabajadores autónomos afiliados a esta organización solo una parte de ellos son también afiliados UGT (55%), pero en su entorno se adhieren trabajadores profesionales autónomos afiliados a coaliciones profesionales (36%) formadas por distintas profesiones y categorías laborales. La pertenencia a asociaciones o colegios profesionales es baja (5%), lo que concuerda con otras fuentes ya citadas atrás.

¹²² UPTA es una Confederación de organizaciones territoriales y sectoriales que asocian a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, microempresarios y emprendedores de las distintos sectores o ramas de actividad económica, constituida al amparo de la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril.

¹²³ Véase: <http://www.ayuda-emprendedores.es/pae-upta-ctac-barcelona>
<http://www.ugtatalunya.cat/autonoms/category/upta/>

¹²⁴ Entrevistas al presidente y a la Secretaria General de CTAC-UPTA (E20).

3.4. Representación de los asalariados tele-trabajadores

La representación de los teletrabajadores constituye un problema creciente para los sindicatos porque trabajan a domicilio. Y viceversa, los teletrabajadores tienen dificultades de conexión con el sindicato. La interacción entre los sindicalistas y los trabajadores se hacen en los descansos, en los veinte minutos del bocadillo, en el café y en los espacios informales e intersticiales entre tareas. Las cafeterías, los comedores y los pasillos son los espacios de sociabilidad para el sindicalismo en la empresa. Es aquí donde se hace la relación cara a cara, donde se gesta el contacto y crean redes de confianza, se intercambia información y se construye opinión e identidad colectiva, o una determinada construcción de opinión compartida ante los problemas laborales. Un informante¹²⁵ nos dice: *“Esto de la sociabilidad es muy difícil con los teletrabajadores. Solo te puedes comunicar con los teletrabajadores por correo virtual o por carta, no hay conexión directa. No puedes conectar de manera fluida, además las conversaciones quedan registradas, lo que dices, lo que haces, lo que propones, eso genera recelos para el propio trabajador, no se siente seguro. Además, hay problemas para el ejercicio del voto a las elecciones sindicales. El sindicato no puede llevar la urna electoral a cuatrocientos domicilios. El permiso para votar en las elecciones está regulado, pero es muy difícil que el trabajador a domicilio participe en tiempo de trabajo retribuido.*

La relación cara a cara no tiene sustitución, ni la confianza que se genera cara a cara, el feed-back en la comunicación personal. La comunicación no verbal es importante, así como el contacto visual es necesario para generar confianza y pertenencia al grupo humano, al sindicato. Eso no se puede conseguir con el trabajo a domicilio, ni con el teletrabajo. La comunicación es una dificultad organizativa para los sindicatos”.

Como vemos, esta observación de nuestro informante coincide con la que nos dice otros jóvenes informantes representantes de los riders¹²⁶, citados atrás; lo que nos lleva a pensar que la tecnología digital e internet no pueden sustituir las relaciones de interacción social. Para construir grupos de referencia y organización sindical se requiere también interacción personal cara a cara, necesaria para crear vínculos personales, confianza, lealtad y compromiso moral con la acción colectiva.

Parece cierto es que la tecnología digital puede ser un complemento para la comunicación horizontal, para agilizar las relaciones y comunicar en tiempo real. La tecnología digital propicia una nueva forma de interacción, inmediata de contacto y participación con los afiliados. *“Llega gente al límite del espectro del sindicalismo, todas las edades y sectores. Llegan todos los problemas, pero se valora muy positivamente”*¹²⁷. Sin embargo, la consulta, argumentación y elaboración de argumentos es más compleja y no se puede

¹²⁵ Entrevista a dirigente sindical de banca (E6)

¹²⁶ Entrevista a dos sindicalistas riders de Deliveroo (E10; E12) y uno de Glovo (E11)

¹²⁷ E7

simplificar mediante la comunicación instantánea por WhapsApp o Tweeter, se requiere interacción. Elocuencia de ello lo encontramos en la experiencia del sindicato con el uso del WhatsApp de la precariedad.

3.5. Articulación de la representación sindical después de la deconstrucción

Desde la década de los años ochenta del siglo pasado estamos asistiendo al “*empequeñecimiento*” de la empresa, que trata de flexibilizar el proceso productivo. El caso de una empresa multinacional japonesa del automóvil nos muestra la complejidad de la deconstrucción de la empresa industrial tradicional. Hace unos veinte y cinco años aproximadamente tenía unos 5000 trabajadores. “*Entonces hasta los empleados de los de cocina de los comedores, camareros e incluso el servicio médico eran empleados de la propia empresa*”¹²⁸. Hoy solo quedan unos 2.750 trabajadores de producción directa, lo que es una mediana empresa dentro del sector del automóvil.

En su interior operan dos tipos de subcontratas: Una, las denominadas como “integración del proveedor”, que forman el “core” junto con la gran empresa. Otras son las subcontratas externas propiamente dichas. La “integración del proveedor” es una fórmula consistente en la cesión de un espacio dentro de la gran empresa a determinados proveedores fijos que suministran los materiales (por ejemplo, asientos) directamente a las líneas de producción, de modo que dichos proveedores cuentan con un pequeño stock de productos almacenados en las instalaciones de la gran empresa, lo que es un amortiguador para el sistema de producción “just-in-time” y contribuye a reducir los costes de logística. Hay además otras subcontratas operando en la empresa, tales como limpieza, mantenimiento de maquinaria, transporte, descargas de materiales, restauración, etc., que participan en subastas para proveer los servicios en función de la relación calidad-precio y contratos anuales prorrogables. El Comité de Empresa ha logrado un acuerdo para limitar la subcontratación hasta un 20% de la plantilla que opera en fábrica y que no forman parte del “core, *no pueden trabajar en las líneas de montaje*”. Es decir, se trata de un intento de defender la calidad del empleo y las condiciones de trabajo del “core”. Cada una de las empresas subcontratadas tiene su propio Comité de empresa, aunque hay algunas empresas más pequeñas que no tienen comité de empresa o representación de delegados sindicales.

La forma de articulación de esta complejidad organizativa en la representación sindical se puede hacer a través del Comité de Empresa. Igualmente, también a través de las Secciones Sindicales de Empresa. La empresa es la responsable subsidiaria de lo que ocurra con las subcontratas, ya sea accidentes laborales, prevención de riesgos laborales, vestuarios, problemas de seguridad, etc. Por ello los delegados de las SSE tienen una

¹²⁸ Entrevista (E16) a representante de la SSE de una multinacional del automóvil de origen japonés.

estrecha relación con los representantes sindicales de las otras empresas subcontratadas en las empresas que hemos estudiado¹²⁹. La Ley de Prevención de riesgos laborales abre, una vez más, la posibilidad de acción colectiva transversal entre los representantes sindicales de la empresa central (core) y las subcontratas. *“El uso de las herramientas digitales ha permitido una gran agilidad en las comunicaciones entre los representantes sindicales de las empresas del core y las subcontratas, especialmente el WhatsApp; antes era más lento, tenías que utilizar el teléfono fijo, no había siquiera móvil. Hoy cualquier afiliado o trabajador te avisa de un problema, no puedes estar en dos sitios a la vez, la empresa es muy grande y el número de delegados sindicales es limitado; lo más que se utiliza es para la difusión.”*

3.6. El papel de la negociación colectiva en la representación sindical

En los últimos quince años los sindicatos han tratado de responder a este problema de la fragmentación y deconstrucción buscando nuevos mecanismos de cohesión organizativa para representar a los trabajadores asalariados. Una respuesta relativamente extendida en el sindicalismo, desde hace años, ha sido la reorganización de las Secciones Sindicales de Empresa, que se han venido ampliando hacia otras empresas aledañas, que operan en el mismo espacio local, en el territorio próximo o en el ámbito de un polígono industrial. En este sentido, uno de los puntos conflictivos es el *“principio de correspondencia”*¹³⁰, que se refiere a la regla mediante la cual el ámbito de actuación del órgano de representación se debe corresponder con el ámbito de afectación del conflicto mismo.¹³¹

Algunos analistas (Pastor 2018; Esteban Lejarreta 2019) señalan la importancia que tiene la negociación colectiva para tratar de acordar nuevas formas de representación¹³² de los trabajadores, tales como las SSE de sector, los convenios colectivos de grupos de empresa, los delegados de grupos de empresas de incluso los delegados sindicales de sector (Esteban Lejarreta 2019). La actual legislación está muy limitada para hacer frente

¹²⁹ Empresas multinacionales del automóvil, una alemana (E14; E15) y otra japonesa (E16).

¹³⁰ El llamado **“principio de correspondencia”**, que se refiere a la regla general en virtud de la cual, el ámbito de actuación del órgano de representación que promueve el proceso de conflicto colectivo (ante la jurisdicción social) ha de corresponderse con el de afectación del conflicto mismo y, consecuentemente, con el ámbito de afectación de la sentencia que le ponga término. <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/puede-negociarse-un-convenio-de-empresa-directamente-con-los-sindicatos-2>

¹³¹ La Audiencia Nacional permite, después de la resolución de 27 de enero de 2015, que las empresas sin representación unitaria en todos los centros de trabajo y sin secciones sindicales, acudir directamente a los sindicatos con implantación en la misma a negociar un convenio colectivo propio (véase Despacho Cuatrecasas; <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/puede-negociarse-un-convenio-de-empresa-directamente-con-los-sindicatos-2>; consultado 2 octubre 2019

¹³² Véase Convenio Colectivo del Iberdrola que manifiesta una preocupación por las estructuras de representación de los trabajadores debido a la dispersión de la plantilla por distintos centros de Trabajo (citado por Esteban Lejarreta, 2019:217)

a las nuevas realidades del mundo empresarial, pero la legislación¹³³ y la jurisprudencia acepta con ampliamente el papel del Convenio Colectivo para regular y potenciar las estructuras de representación de los trabajadores.¹³⁴ Algunos convenios colectivos han negociado la representación de la SSE de Grupo. Aunque en los Convenios Colectivos se distinguen dos experiencias: a) Por un lado, hay algunos convenios que potencian la SSE de grupo como estructura básica de representación (Endesa, Iberdrola y Grupo Generali) y b) por otro lado, hay otra experiencia que simultanea la regulación de la SS de Grupo con un Comité de Grupo (Primera Plana)¹³⁵

Según Pastor (2018), la actual legislación sobre derechos de representación resulta insuficiente en el marco de la economía digital colaborativa porque deja sin representación a los Trades, aunque estos tengan derecho a la afiliación sindical o empresarial. La ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador autónomo no ha previsto órganos de representación unitaria específicos. Sin embargo, la “*regulación del trabajo a distancia*”¹³⁶ podría ser una vía para introducir en la negociación colectiva la manera de incluir a los Trade en las SSE. Es decir, *modernizar el derecho de representación* de acuerdo las recomendaciones de la “Agenda Europea para la economía colaborativa”. En consecuencia, la *negociación colectiva podría dar pie a regular la representación de los trabajadores atomizados* que trabajan en pequeñísimos centros, Trade, repartidores, transportistas, conductores de VTC y otros colectivos. En este sentido se podría posibilitar:

- a) acumular microcentros de trabajo con la finalidad de poder elegir un delegado sindical para el conjunto de ellos;
- b) poder computar los trabajadores de distintos microcentros con plantillas de menos de 11 trabajadores para poder constituir un Comité de Empresa.
- c) Pacto o negociación de representación de Delegados Sindicales en sectores de difícil articulación sindical. Por lo cual no sería necesario crear Secciones Sindicales de sector, que resultan redundantes con la organización sectorial sindical ¹³⁷
- d) y la posibilidad de modificar en la negociación colectiva los criterios electorales.

¹³³ Véase artículo 2.2 a) Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) que permite crear estructuras intermedias de representación entre la SSE de empresa o centro y el sindicato de sector o Federación, citado por Esteban Lejarreta (2019:2018).

¹³⁴ La LOLS (1985) prevé la constitución de SSE de empresa o de centro de trabajo

¹³⁵ Convenios referenciados por Esteban Lejarreta (2019:220), referidos en BOE de 17 de Julio 2017; BOE 13 de febrero 2014; BOE de 9 de agosto 2017; y BOE 26 de marzo de 2015 respectivamente).

¹³⁶ “*Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en El Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.*” Véase **Ley 3/2012, de 6 de julio**

¹³⁷ Véase Esteban Lejarreta (2019:223)

En suma, podríamos estar hablando de tres tipos de Delegados de Secciones Sindicales: (1) Delegado Sindical de Grupo con Sección de base, como el caso de Grupo Generali, que acuerda designar delegados sindicales en conformidad con el artículo d10 de la LOLS, que sería el “primer delegado” interlocutor con el grupo de empresa; (2) Delegado Sindical de grupo sin exigencia de Sección Sindical, para las empresas de estructura compleja (véase artículo 83 del convenio de la Industria Química) para las empresas de más de 100 trabajadores y (3) Delegado sindical de sector de actividad (véase Convenio Colectivo de Salas de Fiestas)¹³⁸, mencionado por Fernández (2008) y Esteban Lejarreta (2019:327) como un posible desarrollo del artículo 9.1 de la LOLS y relacionado con el derecho a exigir una representación y participación, lo que podría contribuir a la articulación de la acción sindical. Para todo ello la negociación colectiva podría jugar un papel importante en el desarrollo del derecho de participación y representación. No obstante, el entramado normativo y jurisprudencia está hoy poco adecuado a la nueva realidad organizativa de las empresas de la economía digital, la externalización y subcontratación. Y posiblemente estas iniciativas obliguen también a redefinir el concepto de “centro de trabajo”. En la legislación hay alguna referencia a la posibilidad excepcional de la agrupación de centros de trabajo, como el artículo 63.2. del TRELET.¹³⁹

3.7. Algunas experiencias de organización sobre la base territorial

Una experiencia interesante es la del **Foro de Coordinación de Aena**¹⁴⁰, que se puso en marcha en el momento de la ampliación del Aeropuerto del Prat, después se abandonó y, hoy, de nuevo se vuelve a recuperar como modo de coordinación intersindical en un espacio local determinado. La función de este Foro de Coordinación es articular una respuesta a problemas relacionados con el transporte, la movilidad, seguridad e higiene del aeropuerto; pero también tiene otras funciones, como establecer códigos tácitos de ética contractual y laboral para el conjunto de los trabajadores de las pequeñas y distintas empresas. El Foro de Coordinación puede ser un instrumento de presión para que las pequeñas empresas observen determinadas pautas laborales, como evitar la degradación de las condiciones de trabajo y salario de los trabajadores de limpieza de las subcontratas de AENA, evitar despidos, etc. El hecho de que las subcontratas trabajen bajo el techo de AENA y esta a su vez un Foro de Coordinación contribuye a legitimar la autoridad institucional de los actores.

¹³⁸ Los artículos 39.3 y 27 de dicho Convenio son sendos ejemplos citados por Esteban-Lejarreta (2019:228), que referencia a su vez el Convenio Colectivo de producción audiovisual y la ley 55/2007, de 28 de diciembre, del cine,

¹³⁹ El artículo 63.2 del TRELET establece que “En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos centros no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.” (citado por Albert Pastor 2018:221)

¹⁴⁰ Entrevista representante sindical de una compañía aérea Aeropuerto del Prat

La organización territorial o de polígono es una de las respuestas sindicales a la subcontratación de la cadena de valor: *“Tenemos algunos ejemplos como en AENA en el aeropuerto del Prat, la SSE más potente es de CCOO en AENA, y a la vez ésta SSE es un centro de atención para los afiliados sindicales de otras empresas que operan en el Prat, tales como Vueling, las empresas de limpieza, hostelería, comercio... Es una SSE “local” del aeropuerto, de modo que el trabajador no tiene que desplazarse a consultar sus problemas laborales. Esto exige a las SSE de AENA una formación y conocimientos más amplios de los convenios colectivos de otros sectores, de las demandas diversas de los trabajadores para dar una cobertura de servicio y de información”*. No obstante, nuestro entrevistado es consciente de la dificultad de encaje legal en la LOLS y como forma de representación sindical reconocida legítimamente.

Otra respuesta al problema de la fragmentación de los centros de trabajo se ha venido gestando a partir de las posibilidades de la legislación, como son las de Responsabilidad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: *“Hay experiencias de responsabilidad social de la empresa y acuerdos con los sindicatos a partir de la Ley de Prevención y Seguridad en el trabajo¹⁴¹. En este sentido los delegados de prevención de riesgos laborales son importantes para encauzar una vía de acción sindical ligada con la prevención, lo que algunas grandes empresas entienden el problema de riesgos que representa la subcontratación y externalización de determinados procesos que entrañan riesgos y peligros; pensemos por ejemplo en los polígonos industriales de la industria química y en las centrales nucleares, su mantenimiento y limpieza exigen medidas de prevención y seguridad en toda la cadena de actividades”¹⁴².*

Una de las mejores experiencias de reorganización sindical se deriva la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que permite la *“capilaridad”* de la acción sindical en las empresas subcontratadas en la cadena de valor. Un ejemplo de la actividad preventiva la tenemos en los polígonos industriales de la industria química, que al amparo de la Ley de prevención de riesgos laborales permite intervenir en un ámbito que va más allá de una determinada empresa. Aquí las SSE de grandes empresas hacen las veces de SSE de polígono y no se limitan solo a una empresa. En otras palabras, la SSE adquiere una dimensión territorial que presta servicios a diferentes empresas. Hay también grandes empresas en la cual actúan otras empresas subcontratadas de manera estable, produciendo un solapamiento de trabajadores de diferentes empresas en un mismo espacio físico, como es el caso de la Solvay recogidos en la experiencia de los Círculos de Estudio (Véase CCOO 1998). En este tipo de empresas tiene sentido también las SSE Inter empresas. Muchas de estas experiencias se han mantenido como nuevas formas de organización sindical.

¹⁴¹ Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁴² E8. Entrevista sindicalista Federación Servicios

La idea de las Secciones Sindicales de Territorio o de intercentros podría ser incluso bien vista por el legislador y aceptada por los propios empresarios a tenor de los riesgos de seguridad, como sugiere una de las personas entrevistadas: *“Toda la fragmentación del proceso de trabajo puede debilitar las medidas de seguridad, eso lo entienden los directivos de las grandes empresas y por ello acceden a negociar y pactar las medidas de prevención de riesgos laborales, lo que también abre las puertas a otros contenidos de negociación laboral. Hay experiencias muy buenas, como el de una empresa multinacional del automóvil, donde se llega incluso a negociar medidas hasta la segunda cadena de subcontratación, incluso para que se puedan garantizar medidas salariales¹⁴³”*.

La importancia de la SSE intercentros o territorial estriba en su capacidad para articular la acción colectiva en un tejido social difuso, donde es difícil contactar e interaccionar cara a cara con los trabajadores, crear relaciones de confianza y reciprocidad, o bien compartir información. La idea es que la acción sindical en la gran empresa tenga un desarrollo capital hacia las pequeñas empresas subcontratadas de la cadena de valor, así como del sector.

Convenio de referencia para las subcontratas

En las dos secciones sindicales de dos grandes empresas del automóvil (una alemana y otra empresa de origen japonés) manifiestan que dentro del espacio físico de la empresa operan otras empresas subcontratadas, como en transporte, carretillas, proveedores de componentes, restauración, empresas servicios, empresas de trabajo temporal (ETT), etc.; lo que da lugar a un solapamiento de empresas distintas en un mismo espacio, lo que ya está documentado en la literatura (véase Martín Artilés 1995; Harrison 1997, entre otros). Esto hoy es bastante común en el sector del automóvil, así como en otros sectores de actividad; lo que plantea un problema para la forma de organización de los sindicatos y de los trabajadores. La legislación¹⁴⁴ contempla la formación de un Comité de Empresa intercentros de trabajo, cuando se trata de una misma empresa con distintos centros de trabajo. Pero esta solución no es aplicable al problema de la subcontratación entre empresas. Lamentablemente no siempre el sindicalismo avanza hacia la creación de Comités Intercentros. En algunos casos, la propia división de objetivos entre los distintos sindicatos ha conducido a eliminar el Comité Intercentros, como ha sido el caso de una empresa multinacional del automóvil radicada en Cataluña.¹⁴⁵

¹⁴³ E8

¹⁴⁴ La legislación prevé la formación de un Comité de Empresa conjunto o una representación de Delegados Conjunta de los distintos centros de trabajo que conforman la empresa, de modo que su constitución y funcionamiento se regula por convenio colectivo. El número máximo de este Comité Intercentros es de 13 delegados/das. Véase apartado 3, artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral no están relacionados con esta norma.

¹⁴⁵ Entrevista a representante SSE de una empresa multinacional japonesa (E16). El comité de Empresa-Intercentros desapareció en el año 2002 por el desacuerdo de los propios sindicatos que participaban en el

El cambio que ha tenido lugar en la estructura empresarial mediante el proceso de deconstrucción de la empresa tradicional ha corrido paralelo con ciertos cambios en la legislación relativa a las Secciones Sindicales de empresa para dotarlas de mayor flexibilidad¹⁴⁶. El sindicato también ha tratado de buscar formas de organización más flexibles de los trabajadores afiliados en la empresa, a través de las SSE¹⁴⁷. Efectivamente, una opción sindical a esta superposición de empresas es la creación de Secciones Sindicales de Empresas, intercentros de trabajo e Inter empresas. Las SSE intercentros tratan de coordinar la actividad de la empresa, una vez creada previamente la Sección Sindical de centros de trabajo en los distintos ámbitos geográficos donde operan. La Sección Sindical Inter empresas corresponde a un ámbito superior a la empresa, que engloba a todas las empresas que están representadas, por ejemplo, en un polígono industrial.

Aunque en la práctica una solución informal es “atender la demanda de servicios¹⁴⁸” desde la SSE de la gran empresa a los trabajadores de otras empresas pequeñas menores, a veces sin representación sindical o inexistencia de comité de empresa. En este sentido es importante la comunicación digital para mejorar la comunicación horizontal entre las SSE intercentros¹⁴⁹, Inter empresas o bien entre la SSE de una gran empresa y las subcontratas que forman parte de su constelación. Por lo general el flujo de información y consultas versa sobre problemas de empleo, despidos, nóminas de salarios, convenio colectivo, etc. Pero es muy complicada la coordinación a través de la SSE porque se tratan de empresas jurídicamente independientes. Aunque en realidad forma parte de un modelo de empresa-red, que tiene una unidad estructural para organizar el proceso productivo (véase Martín Artiles 1995; Harrison 1997). Esta unidad estructural entre la gran empresa y las subcontratas propician información a los trabajadores sobre las fluctuaciones de la demanda y de la producción, y por tanto sobre la posible evolución del empleo o de los salarios. De esta manera la planificación de la gran empresa es seguida con atención por los representantes de los trabajadores de las subcontratas, lo que permite prever estrategias de acción y negociación. Por eso la tecnología digital es una herramienta de comunicación importante y rápida para las SSE Inter empresas, como observatorios de información sindical.

mismo, diferencias de estrategias. La causa del desacuerdo intersindical fue la doble escala salarial, de por vida, para los nuevos empleados; con una reducción del salario en un 20%. El comité Intercentros estaba de acuerdo con la propuesta empresarial de la doble escala salarial. Sin embargo, algunos comités de los centros de trabajo estaban en desacuerdo. Hoy cada centro de trabajo de esta empresa multinacional radicada en Catalunya y España tiene su propio convenio de centro de trabajo, no hay convenio único.

¹⁴⁶ Véase CCOO (2015). Reglamento de Secciones Sindicales. Madrid: Edita CCOO

¹⁴⁷ Véase artículo 29 del Estatuto de CCOO de Industria, Congreso de Constitución de 20 de febrero de 2014

¹⁴⁸ Entrevista a responsable de SSE-CCOO encargo de la App (E14)

¹⁴⁹ Entrevista a representante sindical de la SSE de una empresa multinacional del sector del automóvil (E15)

Además, el hecho de que varias empresas interactúen en el mismo espacio físico contribuye indirectamente a la utilización de las plataformas digitales como tecnología de comunicación horizontal entre los representantes sindicales de estas o incluso entre los propios trabajadores, que consultan la aplicación digital de la gran empresa. Muchos de los problemas comunes entre la empresa grande y sus subcontratas son de seguridad laboral, lo que ha sido puesto de relieve por distintos sindicalistas entrevistados¹⁵⁰. En una palabra, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales abre la posibilidad de una forma de acción colectiva transversal entre las distintas empresas subcontratadas.

Otra alternativa manifestada por nuestros entrevistados ha sido intentar que el convenio de la gran empresa se pudiera constituir en un “*convenio de referencia*” para las empresas subcontratadas o las empresas multiservicios. Sin embargo, finalmente ello no fue posible en la gran empresa del automóvil alemana porque legalmente no se puede imponer el convenio alcanzado en una empresa a otras.

Uno de los obstáculos que se encuentran los sindicalistas que tratan de evitar al convenio de las empresas multiservicios es la “*propia definición de las tareas*”. Por ejemplo, “*cuando hay una subcontrata que hace los asientos de un coche podría alegar que los asientos tienen tela y por tanto se podría intentar aplicar el convenio del textil, que tiene peores condiciones de trabajo*”. Esta cláusula de garantía basada en el “convenio de referencia” no se pudo aplicar porque chocaba con la legislación. Sin embargo, el comité de esta empresa multinacional logró un acuerdo -al margen del convenio colectivo- para evitar que se apliquen los convenios de empresas multiservicios a las subcontratas o los convenios de otros sectores con peores condiciones. Pero aplicar el convenio de la actividad que realizan las subcontratas sigue siendo hoy un punto de fricción en las relaciones laborales porque la cadena de subcontratación es muy grande, “*tenemos derecho a la información según el Estatuto de los Trabajadores y le pedimos a la empresa un listado de las subcontratas*.” La subcontratación es cada vez más extensa, casi duplica la plantilla de esta gran empresa del automóvil; “*ahora se subcontrata también la ingeniería de diseño, que inicialmente es por un periodo de unos cinco años y finalmente se van renovando y así pasan 20 años*.” Por ello es importante la coordinación a nivel de *unión territorial* con las SSE de otras empresas que fabrican componentes del automóvil, aunque es complicado articular la acción colectiva porque hay incluso empresas que no tienen representación sindical.¹⁵¹

¹⁵⁰ Entrevistas E8; E14; E15

¹⁵¹ E15

4. Uso de la tecnología digital para la acción sindical

El uso de la tecnología de aplicaciones digitales también ha llegado a los sindicatos.¹⁵² Hoy los grandes sindicatos cuentan con aplicaciones digitales en App, tanto a nivel confederal, como por uniones territoriales, federaciones e incluso secciones sindicales de grandes empresas.

La UGT ha desarrollado una plataforma Tu respuesta sindical (TRSY) mediante la cual se compromete a responder en 24 horas a las consultas de los trabajadores. Esta rápida respuesta es una de las claves del éxito con determinados perfiles de trabajadores jóvenes, como los riders. Las consultas que hacen los riders se refieren particularmente: (1) a los sistemas de evaluación del trabajo; (2) a los despidos; (3) a problemas con Hacienda, dado que formalmente son trabajadores autónomos y a las (4) a las cotizaciones de la Seguridad Social (UGT 2019b). El contacto con estos trabajadores jóvenes se hace más vía digital que vía folletos y trípticos, pero sobre todo se valora la conexión digital porque es discreta, no compromete públicamente a este perfil de trabajadores. Una de las campañas de más éxito de UGT ha sido no descontar las propinas del IVA. La articulación con las plataformas proto-sindicales de riders se hace mediante colaboración puntual y posterior cooptación; además de creando Secciones Sindicales en Glovo y Deliveroo. La organización de la plataforma proto-sindical como RidersXDerechos es otro ejemplo de respuesta de cierto éxito, así como la creación de la cooperativa Mensaka –como ya hemos visto atrás-. La tecnología ha sido clave, pero no ha sido el único factor.

Igualmente, otra línea de acción es la denuncia por la vía Administrativa y Judicial para conseguir el reconocimiento como trabajadores por cuenta ajena. Los avances a través de la vía judicial no muestran que en algunas sentencias se ha conseguido el reconocimiento del derecho fundamental de huelga en el caso de Glovo; la anulación de la desconexión; el reconocimiento de la laboralidad de la relación; la jornada a tiempo completo y el encuadramiento en el convenio de logística y paquetería para trabajadores de Glovo (Sentencia del Juzgado de lo Social. Madrid).

Problemas de solapamiento información

La proliferación de esta tecnología lleva a que algunos de los entrevistados adviertan de la existencia de solapamientos, de repetición de la información y de las funciones que hacen las aplicaciones. El exceso de información también satura a los afiliados y usuarios de la información que proporcionan los sindicatos en distintos niveles. En la aplicación los afiliados suelen consultar determinados apartados, como la información el convenio colectivo y los horarios de las líneas de transporte dentro de la empresa y fuera de ella. Esta aplicación la pueden utilizar incluso los trabajadores de las empresas

¹⁵² La empresa también utiliza la tecnología digital de las aplicaciones para hacer sus propias consultas a los trabajadores, por ejemplo, para temas de bocadillos y descansos (E14).

subcontratadas. A veces también utilizan la aplicación los sindicalistas de otras empresas para comparar los convenios o hacer una consulta. Es decir, la comunicación entre SSE o entre miembros de los comités de diferentes empresas se hace más horizontal con las TICs.

Por lo general la aplicación digital (App) funciona en una sola dirección, del sindicato o de la SSE hacia el trabajador. El feed-back es menor, a veces se *“ponen en contacto con nosotros a través de la app, también hay un chat, pero tampoco nosotros podemos responder inmediatamente porque estamos físicamente en los talleres. En cambio, con otros medios como WhatsApp la comunicación es más fluida a nivel de la Unión Territorial. Pero en la SSE no se puede tener grupos abiertos de WhatsApp por la ley de privacidad de datos. El WhatsApp también funciona como grupo de difusión en cada taller o bien en cada turno de trabajo. También tenemos una cuenta de Twitter. Básicamente funciona para lanzar la comunicación. La impresión de información en papel ha disminuido”*¹⁵³. Los trabajadores tienen a través de las aplicaciones digitales una información casi en tiempo real y directo. En los departamentos donde trabaja el personal indirecto, como en oficinas y administración se utiliza a veces el correo electrónico corporativo. Igualmente, también se ha utilizado la aplicación digital con un enlace de un correo electrónico. Estas tecnologías se han utilizado para hacer encuestas. Por ejemplo, previamente como para consultar las vindicaciones de los trabajadores ante el convenio colectivo.

No basta solo la tecnología

El riesgo de las Tics para la actividad podría suponer la pérdida de contacto humano, como han señalado varios sindicalistas.¹⁵⁴ Muchos de los entrevistados han subrayado la importancia de la interacción cara a cara, de la comunicación personal como un aspecto fundamental para generar complicidad, confianza, reciprocidad, corresponsabilidad, compañerismo y empatía: *“Compartir los espacios fabriles es básico para adquirir conciencia colectiva”*¹⁵⁵. Las asambleas, los consejos de taller, la hora del “bocadillo” y el vestuario constituyen momentos de interacción personal para compartir problemas. Es necesario el espacio físico de encuentro, no lo puede sustituir las Tics. *“Las Tics hay que entenderlas como herramientas complementarias que pueden ayudar a la diseminación. El sindicato no se puede deshumanizar.”* Para movilizar es importante la interacción personal.

Las redes digitales por sí sola no contribuyen a generar identidad grupal y compromiso con la acción colectiva. Pero la descentralización, subcontratación y deconstrucción de la

¹⁵³ Entrevista a responsable SSE empresa multinacional automóvil (E14).

¹⁵⁴ Entrevista a sindicalistas empresa multinacional automóvil alemana (E15). Entrevista a riders de Deliveroo (E10) y Glovo (E11).

¹⁵⁵ Entrevista a sindicalista empresa multinacional automóvil japonesa (E16)

empresa pueden diluir los espacios sociales compartidos donde se produce la interacción personal cara a cara.

WhatsApp de la precariedad

En realidad, es un WhatsApp que permite contactar a cualquier trabajador y/o afiliados con el sindicato; su importancia estriba en la fluidez de la información que recibe el sindicato y viceversa. No es solo para trabajadores precarios. A través del WhatsApp de la precariedad que gestiona CCOO la comunicación con los trabajadores es muy fluida y llega un amplio espectro de problemas laborales. El mismo entrevistado¹⁵⁶ nos dice que *“se puede identificar situaciones de empleo precario, de autoempleo forzoso. Todo tipo de trabajo irregular, autónomos de transporte, con facturas colgadas, trabajadores de limpieza, gente de los servicios de mantenimiento, se podría hacer estadística. Pero es difícil, sirve para asesorar, es difícil desmigalar, para asesoramiento, o bien orientar cara a los servicios jurídicos. Una parte importante de quienes consultan acaban afiliados al sindicato, entra por el WhatsApp y acaban viniendo personalmente. Además, se atiende a los trabajadores en el servicio de Atención, que está en la planta baja. Hay mucha información que se puede segmentar y estudiar. El WhatsApp es súper diverso, entra gente de todo tipo. Hay la inmediatez en la respuesta es importante. Hay un perfil de gente joven, la mayor parte son jóvenes, menores de 45 años, la brecha digital es notable. La forma de pensar hace que la gente joven utilice este medio de WhatsApp. Es un medio de contacto con el sindicato.”*

La importancia de la tecnología digital en el empleo de oficinas

Si hasta aquí hemos expuesto la importancia de la relación personal cara a cara, no siempre es la opción más conveniente. El uso de la tecnología digital es un medio discreto, importante para contactar sindicalistas con trabajadores de administración o bien de otras actividades donde éstos estén cerca físicamente de los jefes o encargados: *“no quieren verse señalados o significados por la actividad sindical”*¹⁵⁷. Por eso prefieren medios de contactos no personales con los sindicalistas. Sin embargo, en la práctica ello es insuficiente.

Por ejemplo, en una empresa multinacional del sector del automóvil, un sindicalista entrevistado¹⁵⁸ observa que para el personal de administración y para los técnicos muchas veces la opción preferida es contactar por internet, WhatsApp o incluso la APP, ya que estos empleados tienen una relación directa en el mismo espacio físico con los mandos y directivos de la empresa: *“estos empleados trabajan en espacios abiertos y todos pueden*

¹⁵⁶ E8

¹⁵⁷ E14, E15

¹⁵⁸ Miembro de la SSE de una empresa multinacional del sector del automóvil (E15) y de origen japonés (E16).

ver que el empleado se relaciona con un representante sindical, lo que incomoda y puede afectar a las relaciones de confianza con los jefes y mandos de la empresa”¹⁵⁹.

En cambio, la conexión vía digital es más discreta para hacer consultas. El trabajador no queda expuesto al escrutinio y posible desconfianza de sus superiores. Esto es particularmente relevante para los trabajadores más jóvenes, en situación quizás de mayor vulnerabilidad en el empleo y con menos experiencia sindical.

Brecha digital

Por otra parte, uno de los problemas apuntados en las entrevistas es la brecha digital. Los trabajadores mayores de 50 años tienen las suficientes habilidades o entrenamiento para usar las plataformas digitales u otras Tics. Los jóvenes son quienes usan estas tecnologías. Pero la empresa tiene el mismo problema, su información a través de las Tics no llega a los trabajadores mayores de 50 o 52 años. La Brecha digital es también un obstáculo para la automatización de la empresa, como es el caso de la introducción de datos para gestiones administrativas o solicitudes a la empresa (como cambiar la nómina a otro banco, pedir un certificado, etc.). *“Lo que emerge son las apuestas informáticas, las apps, cuantas apps hay para apoyar mi trabajo. Aquí hay un crecimiento desmesurado de la informática. Para los trabajadores de cierta edad hay un riesgo, un bache, reciclarse antes las nuevas tecnologías. Perciben el cambio como rápido y amenazador. Los jóvenes hoy están buscados si saben manejar la informática y las aplicaciones”.*

La tendencia es que la empresa trata de impulsar la digitalización en las tareas administrativas porque supone a la larga un ahorro de costes. Pero la empresa da información a través de distintos medios. Por sexo no hay diferencias entre hombres y mujeres.

La brecha generacional en el manejo de la tecnología digital es repetida por diferentes informantes y participantes en el grupo de discusión. Dicha brecha obstaculiza la adaptación de los trabajadores mayores a los nuevos requerimientos del trabajo. Pero la brecha digital es también un obstáculo para la comunicación horizontal entre los propios trabajadores y también para la comunicación con los representantes sindicales. En las dos direcciones, para recibir información y también para enviar mensajes a los delegados y representante de los sindicatos.

¹⁵⁹ Entrevista a sindicalista empresa multinacional japonesa (E16).

5. Algunas conclusiones

Como decíamos en la introducción, el objetivo de este capítulo es estudiar cómo las nuevas formas de organización del trabajo afectan a la representación colectiva; cómo responden los trabajadores y sindicatos a la deconstrucción del empleo. La conclusión es que la repuesta a la deconstrucción del empleo tiene dos vertientes o dimensiones, “desde abajo” a partir de la iniciativa de los propios trabajadores, y “desde arriba”, desde los sindicatos.

Reorganización “desde abajo”

Las iniciativas “desde abajo” (bottom up), han venido impulsando durante los últimos quince años nuevas formas de organización vinculadas a la comunicación horizontal de sus promotores, tales como el proto-sindicalismo, las cooperativas de trabajo como sujeto de negociación, fórmulas de “solidaridad circunscrita”, sindicalismo profesional, “cuasi-unions” que cooperan y negocian con la contraparte, mutualismo y mancomunación de servicios. Hay quienes ven de forma idílica que estamos ante la reemergencia del “control desde las bases” y que representa una “forma directa de acción” (Lynd y Gross 2011). Quizás la realidad sea más prosaica: estas nuevas formas de organización parecen significar más bien las dificultades para articular una realidad laboral fragmentada, una forma de solidaridad limitada y circunscrita. Muchas veces representan una visión micro-corporatista de sus intereses. Además de una fuerte debilidad institucional como actor social para negociar y acordar. Por eso, quizás cuando no se puede o tiene capacidad de negociar solo queda la movilización para hacerse visible socialmente.

Sin embargo, estas formas organizativas “desde abajo” no son realmente tan nuevas, ya figuraban en la historia del gremialismo y del obrerismo industrial desde el siglo XIX. En pocas palabras, no constituyen una alternativa, sino un remedio parcial ante la precariedad. No es una forma tan idílica de democracia participativa, sino una adecuación a la deconstrucción de la relación de empleo.

No obstante, constatamos que existen algunas experiencias de negociación y acuerdos entre las cooperativas de trabajo y las empresas, que tratan de remediar los efectos devastadores de la lógica mercantil sobre las condiciones de trabajo, como ya hemos citado atrás. La referencia de los convenios colectivos es importante porque estos nuevos actores (cooperativistas, autónomos, freelancers, etc.) los toman como referencias para establecer los precios de su prestación de servicios y regular sus condiciones de trabajo. Aunque estos trabajadores están muy presionados por la competencia con sus propios colegas y la presión de los clientes por rebajar precios.

Reorganización “desde arriba”

Las “iniciativas desde arriba” (top-down) formas de organización tradicional, como las federaciones de los sindicatos o bien una organización específica para trabajadores precarios. Pero también emergen nuevas formas de organización, como las “organizaciones paralelas” de los trabajadores autónomos, sin integrarlas claramente en la estructura del sindicato. La influencia de los sindicatos sobre los trabajadores autónomos es también indirecta, por la vía de la acción política sobre las instituciones, como por ejemplo la defensa del sistema de pensiones, del sistema desempleo, sanidad y educación para mejorar la protección de los trabajadores autónomos. Recordemos que estos aspectos referidos a la protección social son reclamados por los trabajadores autónomos según estudios ya citados. Quizás estas nuevas formas de representación puedan formar parte de las estrategias de revitalización de los sindicatos (Borghi et al. 2018).

Negociación colectiva y legitimación de la representación sindical

A lo largo de este capítulo hemos visto la insuficiencia de la actual legislación para desarrollar nuevas formas de representación para los crowd-workers, para el perfil del trabajador de pequeñísimas unidades, trade, autónomos y de pequeñísimos centros de trabajo y microempresas. Como respuesta a este problema de la representación ya existen algunos convenios colectivos que comienzan a regular de forma incipiente el problema. Hemos visto algunas propuestas como a) acumular microcentros de trabajo con la finalidad de poder elegir un delegado sindical para el conjunto de ellos; b) poder computar los trabajadores de distintos microcentros con plantillas de menos de 11 trabajadores para poder constituir un Comité de Empresa; c) y la posibilidad de modificar en la negociación colectiva los criterios electorales. De hecho, la LOLS también deja abierta algunas puertas a la posibilidad de que los Convenios Colectivos puedan regular las formas de representación sindical. Además, existe jurisprudencia que avala el papel de la negociación colectiva en dicha regulación de la representación sindical.

Otro aspecto de interés es la creciente importancia del ámbito territorial, local y comunitario-profesional, como son el Foro de Coordinación de AENA, que abre una posibilidad de coordinación de la acción sindical entre diferentes empresas, aunque sin regulación legal; las SSE intercentros, las SSE de polígonos industriales, SSE de ámbito local o Inter empresas, las Seccione Sindicales sectoriales, así como los Comités Intercentros. Estas formas de organización constituyen una respuesta a la deconstrucción de la empresa, a la empresa difusa. La legislación, como el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los Derechos de Información y consulta, la LOLS, así como la Ley de Prevención de Riesgos laborales puede constituir las vías para articular la acción colectiva con las empresas subcontratadas.

Existen otras prácticas, como tomar de referencia el convenio colectivo de la empresa más importante del conglomerado de empresas subcontratadas, aunque jurídicamente sean empresas independientes. Esta práctica es en cierto modo informal, pero sirve para que la acción colectiva pueda seguir una pauta y aprovechar la inercia de la gran empresa como locomotora.

Identificar a la contraparte

Por otra parte, la economía digital ha venido extendiendo la figura de la “empresa difusa”; la “empresa-red”, las constelaciones de empresas, la subcontratación en cascada, las Apps sin empresarios visibles y la subcontratación a través de ETT. Hoy, por tanto, es crucial para los sindicatos identificar a la contraparte para poder negociar. Esto es importante para poder establecer la negociación colectiva. Una de las posibles respuestas es la negociación de acuerdos colectivos con las ETT, de lo cual hay ya alguna experiencia. Sin embargo, las ETT no parecen que acepten de buen grado esta idea.

Dado este problema de la interlocución difusa para poder regular, una idea que ronda hoy en el ámbito empresarial es la de ir avanzando gradualmente hacia establecer ingresos mínimos garantizados, aunque con distinto significado al que argumentan los sindicatos.

Regulación del trabajo

Los convenios colectivos constituyen una referencia para asignar valor al trabajo de los autónomos, así lo recomiendan algunos entrevistados de organizaciones y cooperativas. La finalidad es no degradar el trabajo, la paradoja es que el convenio colectivo es el resultado de la acción colectiva de los sindicatos, pero también sirve para individuos emprendedores. Quizás, por esta razón sindicatos y cooperativas de trabajo deberían colaborar y formar coaliciones para regular el trabajo. De hecho, una de las reclamaciones comunes es establecer un “salario mínimo” del sector. En los convenios colectivos han venido adquiriendo importancia el desarrollo de determinadas cláusulas relacionadas con la tecnología digital, tales como el derecho a la desconexión y al descanso, la delimitación de la jornada laboral, la regulación de la video-vigilancia, el uso de internet en el trabajo, la geolocalización, el derecho a la privacidad de los datos biométricos, la geolocalización, el control remoto a través del ordenador, el contrato de trabajo, la definición de las tareas que pueden ser externalizar, entre otras cláusulas como veremos en el siguiente capítulo

La figura del trabajador autónomo emprendedor erosiona la relación del modelo solidario que articula el empleo y las políticas post-distributivas (Martinez y Amigot 2018). En definitiva, la relación entre redistribución y post-distribución que está en la base del modelo social europeo.

Finalmente hay que añadir que los sindicatos también recurren a las nuevas tecnologías de la comunicación, tales como las aplicaciones y el WhatsApp. Estas tecnologías son

importantes para la rapidez en las comunicaciones. Los sindicatos se modernizan. Sin embargo, muchos de los entrevistados han insistido en que la tecnología no puede sustituir las relaciones interpersonales cara a cara. Las relaciones personales son importantes para generar confianza, reciprocidad y compromiso con la acción colectiva.

CAPITULO IV. EL TRATAMIENTO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y EN PLATAFORMAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Introducción

La incidencia de la digitalización en el Derecho del Trabajo y en las relaciones laborales es indudable. La influencia de los cambios tecnológicos en la conformación del Derecho del Trabajo ha sido una constante desde su propio surgimiento como disciplina autónoma. Sin embargo, la revolución tecnológica derivada de la implementación de las tecnologías de la información y comunicación podría suponer, por su intensidad, una auténtica transformación de las instituciones típicamente laborales. Y ello por cuanto la digitalización afecta de forma integral y general a las relaciones laborales. En este sentido, debe advertirse, y por ello calificamos la afectación de integral, que el fenómeno incide sobre todos los aspectos que conforman a la relación laboral. Desde su inicio, afectando a cuestiones como la intermediación o el acceso al empleo o la naturaleza y tipo de contratación, a su desarrollo con incidencia en el conjunto de condiciones laborales o a la propia finalización, por ejemplo, por la incidencia que puede tener como causa técnica u organizativa en los despidos objetivos. Y ello tanto desde una perspectiva individual como en su dimensión colectiva. Además, estamos ante un cambio o transformación que es general por cuanto afecta, aunque con intensidades y ritmos variables, a todos los sectores y empleos, no exclusivamente a los empleos emergentes de la economía digital.

La intensidad de los cambios lleva a plantearse la virtualidad de unas instituciones, las laborales, que nacieron para hacer frente a los cambios sociales que se derivaron de la tecnología “industrialista”. En la polémica transformación-disrupción en línea con lo mantenido por Cruz (2017) coincidimos que constituye una opción más coherente y menos valorativa hablar de irrupción que de disrupción (Pastor, Molina 2018). En cualquier caso, y aunque, como decíamos, estamos ante una afectación general e integral, el *crowdworking* o trabajo en plataformas y el teletrabajo se manifiestan o revelan sino como las formas prototípicas o más características de este nuevo tiempo si al menos como aquellas donde con mayor intensidad se producen los cambios más significativos y, por ello las que mayores retos plantean. Podríamos afirmar que el teletrabajo y sobre todo el *crowdworking* o trabajo en plataformas constituyen los fenómenos que más tensionan el

sostén social que representan las instituciones laborales en su configuración clásica, hasta el punto de cuestionar su propia viabilidad. Por ello cobra especial interés su análisis.

El denominado trabajo en plataformas o crowdwork es aquel en el que la prestación de un servicio es descentralizada a través de aplicaciones informática hacia un gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria (Howe 2006). El trabajo desarrollado en el marco de plataformas colaborativas, aunque aún reducido cuantitativamente, es cada vez una realidad con mayor presencia en nuestro mercado de trabajo (Rocha 2018). A los casos más conocidos, por su mayor visibilidad en nuestras calles o en la prensa (los riders o conductores de plataformas como Uber) se le suman cada día trabajos desarrollados en otros sectores y actividades (traductores, diseñadores, programadores y desarrolladores de apps, periodistas, community managers, profesionales del marketing, contables, consultoría legal y financiera...) o personas que realizan trabajos que no requieren ningún tipo de destreza profesional porque consisten en el desarrollo de actividades puramente mecánicas o manuales como pueden ser la introducción de datos, la transcripción de conversaciones, entre otras.

Por la forma en que se desarrolla la prestación de servicios, se puede distinguir entre una modalidad on-line, en la que las tareas descentralizadas se realizan en la red a través de instrumentos digitales sin que sea relevante, a priori la ubicación física del prestador de servicios, y una modalidad off-line, en la que igualmente la intermediación se realiza a través de una plataforma pero aquí las tareas se desarrollan físicamente en un determinado entorno normalmente prefijado también por la plataforma. La distinción no es baladí por cuanto los desafíos y cuestiones que cada una de estas modalidades plantea son diversos. Así, en el on-line, desde una perspectiva jurídica resulta absolutamente fundamental la variable internacional por cuanto la irrelevancia del lugar de la prestación puede determinar que la prestación de servicios se realice de modo transnacional por trabajadores ubicados en lugares diversos y asimismo distintos del de la empresa que actúa de intermediario o de la que recibe la prestación de servicios. Un componente internacional que determina que afloren cuestiones de suma importancia como pudieran ser la determinación del nivel apropiado de regulación, cuando la fuente reguladora nacional se revelaría como insuficiente, o la determinación de la legislación aplicable. Las limitaciones propias de un trabajo como este justifican que dichas cuestiones no sean abordadas y centremos nuestra atención en las cuestiones que estas fórmulas de trabajo plantean un plano nacional para la negociación colectiva.

2. Un previo: la morfología del trabajo en plataforma como condicionante de la acción colectiva

La digitalización es un proceso inconcluso por lo que a su alcance y efectos se refiere (Cruz 2017), eso no significa, sin embargo, que algunos de sus efectos ya se evidencien en la realidad productiva sobre la que opera. En el presente apartado centraremos nuestra atención en tres elementos caracterizadores de esa realidad que, a nuestro juicio, condicionan la acción colectiva desarrollada en el sector del trabajo en plataformas y a distancia: la proliferación de formas de trabajo autónomo, la deslocalización del trabajo y la generalización del trabajo a demanda y a tiempo parcial.

2.1. Trabajo a distancia, Teletrabajo y Trabajo en plataforma

La digitalización puede comportar, por motivos diversos (necesidades organizativas, globalización, conciliación...), la difuminación o incluso disolución de las coordenadas geoespaciales de la empresa o el centro de trabajo tradicional. La generalización, mejora, simplificación y abaratamiento de la tecnología supone la incorporación de fórmulas de trabajo, con un uso intensivo de instrumentos digitales, que faciliten la incorporación de fórmulas como el teletrabajo¹⁶⁰, el trabajo a distancia o del trabajo desarrollado en plataformas. Unas tipologías o formas de trabajo que, aunque en algunos casos, resultan coincidentes, jurídicamente deben diferenciarse.

El teletrabajo es, de conformidad con la definición empleada por el artículo 1 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo¹⁶¹, una forma de organización y/o de realización del trabajo caracterizada por la concurrencia de un triple requisito: (1) la utilización de las tecnologías de la información; (2) en el marco de un contrato de trabajo y (3) en la que la prestación de servicios se efectúa, de forma regular, fuera de los locales de la empresa¹⁶².

¹⁶⁰ También se habla del Smart working como una fórmula próxima al teletrabajo. Rodríguez-Piñero Royo señala que identifica el Smart working como el género al que pertenecería el teletrabajo: "El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo", *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ed. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid 2018). Se ha indicado que estamos ante un concepto derivado del de «Smart Cities» que se caracterizaría por "un uso intensivo y sobre todo inteligente de las TIC, con la finalidad de lograr la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) de las empresas". En nuestra opinión, el término de Smart working supone una etiqueta que corresponde más a determinados propósitos característicos de la literatura de la organización empresarial que del Derecho del Trabajo en el que no existe tal concepto y en el que por el contrario sí que existe el de teletrabajo.

¹⁶¹ Este acuerdo fue firmado por los agentes sociales europeos, CES, UNICE/UEAPME y CEEP, el 16 de julio de 2002 en Bruselas.

¹⁶² Conforme la cláusula segunda del AMET, «El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa

Se pretendía, según la exposición de motivos del Acuerdo, establecer el marco general mínimo, a nivel europeo, de una fórmula organizativa que se consideraba como un medio idóneo para modernizar la organización del trabajo para las empresas y administraciones públicas y para facilitar la conciliación de la vida profesional y social de los trabajadores que dispondrían de una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Sin entrar en este momento en el contenido material del AMET, interesa ahora destacar que, el Acuerdo carece de eficacia normativa directa para las empresas y personas trabajadoras. Los agentes sociales a nivel europeo optaron por remitir su eficacia a los procedimientos y prácticas que a nivel nacional desarrollasen cada una de sus organizaciones miembros. Se trata de “fórmulas de transposición más «suaves», de las que las instituciones comunitarias se retiran, lo cual se traduce en el debilitamiento del acuerdo europeo como fuente de producción legislativa alternativa a la institucional, y en un riesgo para su transposición” (Gallardo 2008). En el caso español, la incorporación del contenido del acuerdo al ordenamiento jurídico puede calificarse de tardía, heterodoxa y parcial. Así, aunque el Acuerdo o su contenido ha sido incorporado en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva desde el 2003 debe destacarse que estos carecen de eficacia normativa, produciendo únicamente efectos obligacionales para las organizaciones firmantes y careciendo, por ello, de virtualidad para generar derechos y obligaciones directamente alegables ante los Tribunales.

La incorporación del contenido de AMET o sino al menos de sus contenidos fundamentales, sí que se produjo en algunos convenios colectivos. Aunque cabe valorar muy positivamente estas iniciativas (de las que cabe destacar, por su carácter de convenio referente y por lo temprano, es (uno de los que cabe destacar fue el XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química, BOE 06-08-2004), las mismas son, evidentemente, insuficientes por cuanto su ámbito de aplicación es limitado.

La modificación del art. 13 del TRLET por la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, solucionó parcialmente la cuestión. La nueva regulación del art. 13 del TRLET incorpora algunos de los contenidos básicos del AMET, básicamente, la voluntariedad, la exigencia de un tratamiento igualitario y la aplicabilidad de los derechos colectivos, pero refiriéndolos a los trabajadores a distancia y no a los teletrabajadores, conceptos no equiparables.

Conforme al art. 13 del TRLET tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Cabe apreciar de esta forma que entre ambos conceptos se produce una relación de especie-genero. El género sería el trabajo a

fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.».

distancia, caracterizado por que el trabajo se realiza preponderantemente fuera del centro de trabajo (el profesional debe hacer su trabajo de forma prevalente, 50% o más de la jornada, fuera de la empresa), mientras que este sería teletrabajador si la prestación se efectúa con utilización de las TIC¹⁶³. No serían, teletrabajadores ni trabajadores a distancia aquellos empleados que bien no utilizaran las TIC como elemento fundamental de su prestación de servicios o aquellos que, aun utilizándolas, prestasen sus servicios en el centro de trabajo de la empresa o lo hiciesen de forma preponderante, por ejemplo, por “teletrabajar” sólo por las tardes o un día a la semana. El art. 13 no sería aplicable tampoco a aquellas formas de teletrabajo o trabajo a distancia en las que a pesar de realizarse de manera preponderante fuera del centro de trabajo no se realizasen en el domicilio del trabajador ni en el lugar libremente elegido por éste como ocurre en el caso de los telecentros, centros satélite o trabajadores de plataforma que prestan servicios en los lugares indicados por la plataforma (Sempere y Kahale 2013).

Sin duda, el desarrollo de las TIC, con un proceso incesante de abaratamiento y simplificación de uso, los cambios demográficos y los cambios organizativos en las empresas (trabajo en plataformas) van a favorecer la expansión del teletrabajo y del trabajo a distancia, en el sentido estricto empleado por el art. 13 del TRLET, pero también de fórmulas que no encuentran un claro encaje en esas tipologías, sea porque el trabajo fuera del centro es residual (por ejemplo, teletrabajo a tiempo parcial) o porque realizándose preponderantemente fuera, sin embargo, no es ni en el domicilio del trabajador ni en el lugar libremente elegido por éste. Sin duda, la negociación colectiva puede y debería desarrollar una importante función normativa en la regulación de ambos supuestos.

2.2. La naturaleza jurídica del trabajo en plataformas ¿prestación de servicios por cuenta ajena o trabajo autónomo?

En un trabajo que se plantea realizar un análisis de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo desarrollado en el marco de plataformas resulta absolutamente necesario determinar en qué par del binomio clásico trabajador autónomo/trabajador dependiente deben ser encuadradas este tipo de prestaciones de servicios o si, adicionalmente, las mismas deben considerarse superadas. El estado actual de la situación exige adoptar una posición, ya que la calificación jurídica del trabajo en plataformas es un condicionante para atribuir derechos a quienes se desempeñan en las mismas.

Se ha señalado que el modelo de negocio utilizado por las empresas propietarias de las plataformas se caracteriza por la división de la prestación de servicios en tareas

¹⁶³ Distingue entre teletrabajo y trabajo a distancia el Convenio colectivo de Nokia Spain, SA (BOE 18-10-2019), arts. 43 y 44.

individuales, externalizadas a un número elevado de trabajadores autónomos, los cuales son contratados en el momento preciso de la demanda y por el tiempo de duración de la tarea (Ginès 2018). En efecto, quienes ejecutan las tareas encomendadas por las plataformas digitales suscriben con éstas un contrato de prestación de servicios, circunstancia que no obsta a su recalificación conforme al principio de irrelevancia del *nomen iuris* cuando ello sea pertinente. Del mismo modo, los casos sometidos al conocimiento de los tribunales a la fecha de este estudio, evidencian que las propietarias de las plataformas han modificado en el tiempo algunos elementos de su modelo de negocios, atenuando aspectos opacos que podrían constituir indicios de laboralidad, tales como la posibilidad de cotizar en el régimen general mediante cooperativas de trabajo asociado, la obligación de vestir uniforme y la cláusula de exclusividad que prohibía la delegación de la prestación de servicios en terceros.

En un escenario que cambia constantemente, la discusión sobre la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas no es un asunto zanjado. Desde un plano teórico, si bien la doctrina parece inclinarse por la laboralidad de la prestación, algunas voces plantean la necesidad de adaptar el régimen de autónomos y los regímenes especiales a esta nueva realidad (García-Perrote; Mercader 2017). Mientras algunos argumentos consideran que las características de este tipo prestación de servicios, en un marco de prestación muy flexible y que libera de condicionantes de exclusividad, la aleja de los patrones clásicos de dependencia (García-Perrote; Mercader 2017), otros proponen la necesidad de reformular la noción tradicional de trabajo autónomo o bien revalorizar la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), cuyas particularidades le sitúan en la frontera del trabajo autónomo y el dependiente (Mercader 2017).

Por el contrario, admitiendo diferencias entre el trabajo dependiente tradicional y el que se desarrolla a través de plataformas digitales, se señala que la flexibilidad organizativa y retributiva no es total ni suficiente para desnaturalizar la “dependencia digital”, pues la flexibilidad predicada beneficia en mayor medida a la gestora de la plataforma que al prestador, cuyo nivel de encargos aumentará o disminuirá en atención a su grado de disponibilidad y el nivel de excelencia que refleje su valoración (Álvarez 2018). En el mismo orden de ideas, se sostiene que la libertad en la determinación del tiempo de trabajo y horario no tienen la relevancia suficiente para descartar la laboralidad, pues ésta se confirma por la ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma, así como por la ajenidad en los beneficios y riesgos de la actividad productiva (Ginès; Gálvez 2016). Siguiendo este razonamiento, el modo de retribución se considera un elemento relevante para el debate, pues si el prestador no puede incrementar el precio del servicio ni realizar un lucro específico con cada nuevo encargo, concurre la nota de ajenidad en el mercado (Serrano 2017).

Apoyando la tesis que considera el trabajo en plataformas como un trabajo dependiente, se ha estimado que, si bien en este tipo de prestación las notas de laboralidad se presentan atenuadas, existen indicios que denotan la subsistencia del poder de dirección y control, tales como el establecimiento de recomendaciones referentes a la forma de prestar el servicio o los controles de calidad por parte de los clientes (Cavas 2017). A este respecto, se plantea que, aunque la nota de subordinación se debilite, deben permanecer en el ámbito del Derecho del Trabajo las formas de trabajo que mantengan el elemento de ajenidad en el sentido de asunción del riesgo empresarial (Ginès y Gálvez 2016).

Ante esta dicotomía, hay quienes proponen la instauración de un estatus intermedio entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente, o bien la creación de una relación laboral especial. Aduciendo la imposibilidad de aplicar el conjunto de instituciones y normas laborales al fenómeno, se sugiere ampliar el ámbito del trabajo autónomo y la introducción de un tercer género equivalente a los que existen en el derecho comparado, que facilite la seguridad jurídica en el ámbito de los negocios digitales y a la vez establezca obligaciones contractuales y de protección social para los colaboradores de estas empresas (Navarro 2018). Por otra parte, se ha considerado más apropiada la creación de una relación laboral especial con la aplicación subsidiaria del Estatuto de los Trabajadores, ya que esta alternativa permitiría adaptar el régimen jurídico de la relación laboral a las particularidades del trabajo en plataformas, que ofrezca un menor control de la actividad, libertad de horarios y jornada, ausencia de exclusividad y un salario mínimo garantizado, entre otras (Todolí 2015).

Desde un punto de vista práctico, es interesante analizar la doctrina judicial que se pronuncia sobre la calificación de la relación entre las empresas de plataformas y quienes realizan las tareas que dicha plataforma les encomienda. Aunque solo se han judicializado casos referidos a repartidores a domicilio, los argumentos de estos pronunciamientos son extrapolables a otros servicios de plataformas que operan de una manera semejante. Asimismo, como se observará, los razonamientos se enfocan principalmente en establecer la concurrencia de los elementos de dependencia y ajenidad, para establecer si la prestación de servicios mediante plataformas es o no un trabajo por cuenta ajena.

Un conjunto minoritario de sentencias de los Juzgados Sociales de Madrid se decanta por la calificación de la prestación como trabajo autónomo, en cuanto estiman que la prestación de servicios por los repartidores se realiza de la forma descrita en los contratos y que concurren las circunstancias exigidas para ser autónomos TRADE (JS N° 39 de Madrid 284/2018, de 3 de septiembre y JS N° 17 de Madrid 12/2019, de 11 de enero). Si bien nos referiremos a los argumentos esgrimidos para arribar a tal conclusión, debemos advertir que, pese a que en una primera sentencia avaló estas resoluciones (TSJ Madrid 715/2019, de 19 de septiembre), el Pleno del TSJ de Madrid ha modificado este criterio (TSJ Madrid 1155/2019, de 27 de noviembre) y en sus resoluciones posteriores este

tribunal ha determinado que la relación entre el repartidor y la empresa dueña de la plataforma es de carácter laboral y que no concurren las notas de un autónomo TRADE (TSJ Madrid 1223/2010, de 18 de diciembre; TSJ Madrid 40/2020, de 17 de enero).

Con respecto a los indicios de dependencia, se otorga relevancia al hecho que el medio de transporte y el teléfono móvil son propiedad del repartidor, a la ausencia de pacto de exclusividad entre las partes, así como también a la facultad de los repartidores de decidir los días que desean descansar, el horario en que se prestarán los servicios, sin necesidad de justificar sus ausencias y sin que ello implique sanción.

Los pronunciamientos que desconocen la laboralidad de la prestación también destacan la libertad para escoger la ruta o itinerario para la entrega del pedido y que la empresa no tenga poder disciplinario, pues se entiende al sistema de puntuación como un mecanismo para regular la preferencia de acceso a pedidos, toda vez que la acumulación de puntos por prestar servicios en horas de mayor demanda constituye un incentivo y no una sanción para quienes no prestan servicios en dichas horas. Tampoco se considera un instrumento de control al geolocalizador GPS, ya que se estima que su función es contabilizar el kilometraje para abonarlo en la factura del repartidor. Con respecto a los pedidos, estas sentencias coinciden en que los repartidores eligen los pedidos que les interesan, pudiendo desistir de servicios aceptados en medio de su ejecución sin penalización. Además, indican que los pedidos se realizan según las instrucciones del cliente, con quien el repartidor estaba en contacto directo y frente al cual responde por el mismo.

En relación con los eventuales indicios de ajenidad, se estima que la plataforma solo decide las tarifas con que abonará los servicios y recibe una comisión por la intermediación entre cliente y repartidor, de modo que su financiación proviene de acuerdos comerciales con tiendas y comercios. En ambas sentencias se explica que la retribución del repartidor depende de la cantidad de recados, kilómetros y tiempos de espera, razón por la cual el repartidor no cobra cada mes la misma suma.

No obstante, se advierte una clara tendencia en los Juzgados Sociales –que está siendo avalada por los Tribunales Superiores de Justicia– respecto a considerar que el trabajo desarrollado a través de plataformas de reparto de pedidos constituye una relación laboral. Así, las sentencias que declaran la laboralidad de la relación entre repartidores y plataformas, aprecian de forma diversa las características del modelo de negocio de estas empresas.

En cuanto a los antecedentes que permiten valorar si existe una relación de dependencia entre la plataforma y el repartidor, se estima que la libertad de determinación de horarios y descansos no es tal, pues no solo se postula a un horario preestablecido sino que existe la obligación de encontrar un sustituto si no es posible cubrir el horario asignado, sustitución que a su vez debe ser aprobada por la empresa (SJS N° 11 de Barcelona 213/2018, de 29

de mayo; SJS N° 6 de Valencia 244/2018, de 1 de junio). Asimismo, se razona que en una relación mercantil no se impondría la obligación de encontrar un sustituto, ya que los diferentes trabajadores autónomos están en competencia unos con otros (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio). Aducen también que la libertad de elección de franjas horarias es aparente, pues el sistema de puntuación al que se encuentran sometidos los repartidores no solo determina los horarios a los que pueden aplicar, sino que les obliga a plegarse a las exigencias empresariales para configurar un horario que resulte rentable (SJS N° 1 de Gijón 61/2019 de 20 de febrero; STSJ Asturias 1818/2019, de 25 de julio; TSJ de Madrid 1155/2019 de 27 de noviembre) a lo que ha de añadirse el hecho que la aplicación a las franjas horarias de interés de la plataforma es una variable que se toma en consideración para la asignación de turnos a determinado repartidor (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio). Como corolario de lo señalado, se sostiene que las parcelas de libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos del repartidor no restan poder a la empresa, pues aquella, sule automáticamente la ausencia de unos con la presencia de otros repartidores que sí están dispuestos a trabajar (SJS N° 33 de Madrid 53/2019, de 11 de febrero).

En lo referido a la posibilidad de rechazar pedidos, se ha razonado que ésta es una posibilidad meramente formal, pues la ratio de rechazos se considera para posicionar a los repartidores de cara a la asignación de turnos en la semana siguiente y, dado el volumen de pedidos con relación a los repartidores asignados, rechazar un pedido significaba únicamente elegir otro (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio). Del mismo modo, se plantea que la facultad del trabajador de aprobar las tareas asignadas es una consecuencia lógica de la atomización del tiempo de trabajo, pues si el empresario pudiera siempre disponer a su voluntad del repartidor, le colocaría a éste en situación de permanente disponibilidad (SJS N° 33 de Madrid 53/2019, de 11 de febrero). Con respecto a la posibilidad de subcontratar, se ha estimado que es una posibilidad residual (SJS N° 6 de Valencia 244/2018, de 1 de junio) y que no se ajusta a lo establecido por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la cual exige que la sustituibilidad tenga cierta entidad y no se limite a casos esporádicos (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio).

En cuanto al poder de organización y control por parte de las empresas, se ha resaltado que la propia aplicación y los sistemas de localización permiten a la plataforma fijar la retribución, repartir los servicios y controlar la realización del trabajo (SJS N° 1 de Gijón 61/2019, de 20 de febrero; STSJ Asturias 1818/2019, de 25 de julio; TSJ Madrid 1155/2019, de 27 de noviembre; TSJ Madrid 1223/2019, de 18 de diciembre), ya que el modo de prestar el servicio y el comportamiento de los repartidores es susceptible de ser evaluado por los clientes, con consecuencias en las asignaciones de reparto futuras (SJS N° 33 de Madrid 53/2019, de 11 de febrero; SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio). Además, el bloqueo de la aplicación para los repartidores en caso de no tener

disponibilidad o recibir quejas de clientes se ha considerado una facultad de naturaleza disciplinaria (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio).

Con respecto a los indicios de ajenidad, todas las sentencias en favor de la declaración de laboralidad destacaron que la empresa decidía el precio de los servicios, y se encargaba de los cobros a los clientes. Algunos tribunales valoraron además el hecho que la empresa es la que repercute al cliente final y confecciona las facturas con las cuales los repartidores cobran su retribución a la empresa (SJS N° 33 de Madrid 53/2019 de 11 de febrero; SJS N° 29 de Madrid 188/2019, de 22 de julio; SJS N° 1 de Gijón 61/2019, de 20 de febrero de 2019; STSJ Madrid 1155/2019 de 27 de noviembre; STSJ Madrid 1223/2019, de 18 de diciembre), retribución cuya cuantía no envolvía un lucro o beneficio especial, sino que resultaba equivalente a la de los trabajadores de la misma localidad y categoría (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio).

Con relación a la propiedad de medios materiales tales como la bicicleta o el teléfono móvil, se consideró que la aplicación informática tiene mayor valor para el desarrollo de la actividad empresarial, pues es la que organiza dicha actividad (SJS N° 33 de Madrid 53/2019, de 11 de febrero; SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio; SJS N° 6 de Valencia 244/2018, de 1 de junio). Asimismo, se ha apreciado la ajenidad en los frutos, pues siendo éstos el precio del pedido pagado por el cliente y la comisión de los restaurantes a la empresa, los ingresos de la empresa son resultado del reparto de la comida (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio).

Respecto a la ajenidad en los riesgos, las sentencias remarcan que la empresa asume como propia la tarea encomendada por el cliente y responde frente a éste, pues –aunque figure en el contrato– no consta la asunción de responsabilidad de los repartidores, ya que ellos perciben la retribución correspondiente siempre que hagan la entrega, aunque el cliente o el restaurante no paguen, o el pedido quede frustrado (SJS N° 33 de Madrid 53/2019, de 11 de febrero; SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio). Desde otra perspectiva, se establece la ajenidad en los riesgos de los repartidores, al estimarse que los verdaderos clientes son los restaurantes que han pactado la distribución a domicilio de sus productos y por cuyos perjuicios responde la plataforma y no los repartidores (STSJ Madrid 40/2020, de 17 de enero).

Por último, las sentencias hacen presente el tema de la ajenidad en la marca: la empresa aporta una imagen con la que contrata el consumidor y a la cual representa el repartidor (SJS N° 1 de Gijón 61/2019, de 20 de febrero; SJS N° 6 de Valencia 244/2018, de 1 de junio), lo que se refleja en el hecho que las bolsas o cajas que porta el repartidor figura el logotipo de la plataforma, circunstancia que aumenta su reputación digital (STSJ Madrid 1223/2019, de 18 de diciembre). En ese orden de ideas, ya que es la marca con la cual contrata el consumidor, las plataformas tendrían un rol más importante que el de un mero intermediario (SJS N° 1 de Gijón 61/2019, de 20 de febrero) argumento que se refuerza

con la constatación de que la plataforma ejerce influencia sobre las condiciones de las prestaciones de los repartidores, establece el precio y controla su idoneidad y su comportamiento (SJS N° 31 de Barcelona 193/2019, de 11 de junio).

Con lo señalado, es posible sostener que tanto la doctrina como el panorama judicial actual, prestan especial atención a las notas de dependencia y ajenidad en estas nuevas formas de trabajo. De tal modo, se ha advertido que existe un conjunto de nuevos indicios considerados por los tribunales de primera instancia al efectuar el test de laboralidad tales como la valoración de la marca y la plataforma como los medios de producción relevantes para la prestación del servicio, la falta de acceso de los repartidores a la información del negocio, la ausencia de real libertad para rechazar tareas encomendadas y la existencia de un sistema de reputación digital (Todolí 2019). Ahora bien, estimamos que a estos indicios cabe agregar la posibilidad del repartidor de obtener un lucro específico por la tarea realizada y todos los aspectos relacionados a la contraprestación obtenida, entre los que se encuentra la periodicidad de esta.

Además de establecer un nuevo set de indicios para las formas de trabajo atípicas, se ha planteado la revisión del test que determina la laboralidad de la prestación, pasando de la coexistencia de los caracteres de ajenidad y dependencia a entender como suficiente la concurrencia de uno de ellos (Ginès y Gálvez 2016). En efecto, el análisis de las sentencias judiciales permite apreciar que el principal debate se relaciona con la distinta valoración de los aspectos que determinan la existencia de dependencia y, en ese sentido, es posible augurar que la evolución de las formas de trabajo hará cada vez más difícil determinar su concurrencia.

2.3. La propuesta de creación de la figura del TRADE digital

Hemos observado que los argumentos proporcionados por los tribunales inclinan –de momento– la balanza a favor de la laboralidad de la prestación de los repartidores. Sin embargo, es necesario recordar que las empresas propietarias de plataformas han ido modificando su estrategia de negocios a lo largo del tiempo, por lo que el análisis efectuado tiene una vigencia limitada a la pervivencia del modelo que conocemos y sujeta a los pronunciamientos que creen jurisprudencia.

Resulta evidente que la “huida del derecho del trabajo” en el caso del *crowdwork* se basa en el hecho que la calificación de estas prestaciones como trabajo autónomo conlleva ventajas derivadas de la regulación menos protectora que caracteriza a este último. Promoviendo la posición que rechaza la laboralidad de la relación entre los *crowdworkers* y las plataformas, una asociación de empresas españolas de plataformas ha planteado la creación de una nueva figura, basada en la regulación francesa del trabajo digital, que

facultaba a este tipo de empresas a establecer una Carta social o estatuto que regulase su responsabilidad social empresarial y los derechos y obligaciones recíprocos en su relación jurídica con los prestadores. No obstante, debemos hacer presente que la norma francesa que servía de inspiración a este planteamiento fue declarada no conforme a la Constitución por decisión del Consejo Constitucional Francés, por lo que no representa derecho comparado (Millerand 2018).

En concreto, las empresas españolas de plataformas estiman que es necesario dotar de seguridad jurídica a la naturaleza de la relación entre plataforma y el proveedor de servicios, lo que posibilitaría mejorar la protección de este último. Por este motivo, proponen la creación de la figura del TRADE digital a través de la modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que en su nueva redacción debería establecer que la relación entre plataformas digitales de servicios y usuarios proveedores tendrá naturaleza mercantil si se cumplen los siguientes supuestos: (i) que la plataforma sea una empresa que opere como prestador de servicios de la sociedad de la información y ofrezca sus servicios a través del canal digital; (ii) que la contratación y el pago de los servicios se realice mediante un soporte digital; (iii) que el usuario proveedor disponga de autonomía, no exclusividad y aporte los materiales fundamentales con los cuales realiza su prestación, pudiendo la plataforma facilitar otros materiales accesorios, y; (iv) que el contrato se formalice mediante un soporte digital (Asociación Española de la Economía Digital 2019). A estos elementos, se agregaría la disminución del umbral de dependencia económica, la simplificación de los trámites burocráticos y la posibilidad de establecer coberturas adicionales, tales como el pago de una indemnización ante la extinción unilateral por parte de la plataforma, provisión de un seguro de accidentes y coberturas de responsabilidad o formación y capacitación profesional, entre otras (Asociación Española de la Economía Digital 2019).

Sin duda, el hecho que sus impulsores manifiesten que el riesgo de que se determine la laboralidad de la prestación incide en la concesión de menores “beneficios”, evidencia el objetivo económico que subyace a la propuesta y su intención de obtener la declaración del carácter mercantil de la relación por la vía legislativa, en circunstancias que los resultados en sede judicial actualmente son mayoritariamente adversos a esa pretensión. Por otra parte, la figura del TRADE digital difiere en pocos aspectos del estado actual de los trabajadores de plataformas que no han judicializado su situación, destacándose únicamente la posibilidad de establecer una indemnización y el compromiso de que la interrupción de la actividad por quien presta los servicios no afectará la capacidad de trabajar para la plataforma.

Admitiendo que no es posible predicar por anticipado la laboralidad de todas las modalidades que puede revestir el trabajo en plataformas, nos parece que los términos de la propuesta son insuficientes para establecer una regulación completa: nada se señala

respecto de los mecanismos de control de la realización de la prestación o los sistemas de reputación, circunstancias que actualmente constituyen dos importantes argumentos para declarar la naturaleza laboral del vínculo. Tampoco se regula la posibilidad de rechazar encargos sin que ello implique una penalización, ni se regula la situación de disponibilidad de los prestadores, espacio de tiempo en que éstos se encuentran a la espera de encargos por parte de la plataforma. En el mismo sentido, se advierte que la exclusión por vía legislativa de los prestadores del ámbito de protección del derecho laboral podría decaer frente al concepto de trabajador establecido en el derecho europeo y que esta solución generaría una diferencia injustificada de regímenes jurídicos y costes laborales entre las empresas de plataformas y las empresas tradicionales (Todolí, Sánchez y Kruithof 2019).

En síntesis, la propuesta reseñada no aporta correcciones a los aspectos que suscitan las principales críticas del modelo y más bien causaría otro tipo de inconvenientes, pues como recalca la doctrina judicial, para que nos encontremos en presencia de un verdadero TRADE la dependencia ha de ser únicamente económica (STSJ Madrid 40/2020, de 17 de enero). Quizá, y con miras a modalidades de trabajo en la economía de plataformas cuya naturaleza jurídica genere mayores cuestionamientos, el correcto enfoque de la cuestión pasa más bien por proponer medidas de *lege ferenda* que replanteen la regulación y protección del trabajo autónomo, con la finalidad que la calificación de una prestación como tal no sea utilizada como una ventaja competitiva.

2.4. Deslocalización y parcialización del trabajo en plataformas como condicionantes estructurales

La empresa del siglo XXI se nos presenta como una empresa interconectada con el mercado (plataformas y aplicaciones digitales), con las otras empresas (empresas red), con sus clientes (valoraciones reputacionales) e, incluso, con sus productos (internet de las cosas), paradójicamente ese entorno de hiperconectividad favorece el aislamiento de los trabajadores. Fenómenos organizativos como el teletrabajo, el trabajo a distancia, el trabajo a demanda *on line*, a través de plataformas o la dispersión de centros de trabajo pueden suponer un trabajador cada vez más aislado y un reto para unas instituciones, las del Derecho del trabajo colectivo, construidas sobre el paradigma de la empresa fordista. La descentralización del trabajo en multitud de trabajadores, en muchos casos autónomos, dispersos geográficamente, con jornadas de trabajo en muchos casos marginales y contratos que pueden ser “desactivados” a través de una falta de llamamiento gestionada por la propia aplicación/logaritmo/empresa dificultan la organización colectiva de los trabajadores (Pastor 2018; Rocha 2018).

La digitalización y la articulación de negocios sobre plataformas digitales multiplican exponencialmente las posibilidades de fragmentación del ciclo productivo y su externalización. La conectividad en tiempo real, bidireccional y masiva que permiten las actuales tecnologías de la información facilitan que las coordenadas espaciales y temporales en las que se desarrollaban las relaciones laborales, industriales y comerciales se difuminen y se desincronicen temporal y espacialmente. Suponen, desde el plano organizativo empresarial, que se culmine un proceso de desintegración de los centros de trabajo en unidades productivas disgregadas de ámbito más reducido e, incluso, la propia desaparición del concepto de centro de trabajo como tradicionalmente se había entendido¹⁶⁴. Una flexibilización y diversificación estructural que ha superado las previsiones normativas estatutarias construidas sobre la base de dos elementos, que en su momento eran los típicos en la prestación de servicios: la existencia de una relación laboral y su desarrollo en el ámbito de un centro de trabajo. La “nueva economía” cuestiona ambos elementos: la figura del trabajador por cuenta ajena se controvierte y se pretende substituir por “colaboradores”, “colegas”, en definitiva, por fórmulas de trabajo autónomo, y el trabajo pasa a desarrollarse en unidades de producción descentralizadas que dejan de converger en un único centro de trabajo para localizarse en redes de centros más cercanos al cliente, en centros ubicados en lugares que permiten menores inversiones, en el domicilio del cliente, o en el del propio trabajador o en fórmulas mixtas.

La normativa española en materia de participación y representación de los trabajadores, arts. 61 a 81 del TRLET y LOLS, se estructura y articula en torno al centro de trabajo y al número de trabajadores que prestaban servicios en el mismo. El centro de trabajo y la dimensión de la empresa, representada por el número de trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en cada centro de trabajo, son los parámetros sobre los que se han construido los órganos de representación de los trabajadores, especialmente los órganos de representación unitaria.

Así por lo que se refiere a los órganos de representación unitaria, comités de empresa y delegados de personal, la normativa adolece de una excesiva rigidez que además ha sido interpretada en forma aún más rígida por la jurisprudencia (Cruz 1992; Casas 2017). De esta forma, la determinación del centro de trabajo y no la empresa como unidad electoral de referencia, en orden a la constitución y configuración de los órganos representativos, determina que sea en esa unidad organizativa y no en otra, con la salvedad referida al comité empresa conjunto, donde se deba desarrollar el conjunto de actuaciones necesarias para la convocatoria y realización del proceso electoral que habrá de determinar la elección de los representantes de los trabajadores. Entre otros, el cómputo

¹⁶⁴ La digitalización ya no sólo productiva sino también comercial supone que el modelo fisiológico de empresa sea el constituido por empresas formalmente independientes que, a través de expedientes técnicos diversos, actúan de forma coordinada y estable en el mercado. Se generalizan, de este modo, lo que se ha denominado por la doctrina, las empresas en red (Sanguineti 2017).

de los trabajadores que determinará la existencia del derecho a promover elecciones, el tipo de órgano a constituir y el número de representantes que lo conformaran.

La imposición del centro de trabajo como ámbito de referencia se efectúa de forma muy rígida por cuanto sólo excepcionalmente, en el supuesto previsto en el art. 63. 2 del TRLET de que la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se admite que el computo de los trabajadores se efectúe sobre el censo de los dos centros y ello sólo, por imposición de una jurisprudencia que desarrolla una lectura poco favorable al derecho a la participación [STS (UD) de 31 de enero de 2001 (Rec. 1959/2000) o STS 19 de marzo de 2001 (Rec. 2012/2000)], en relación al comité de empresa, no para los delegados de personal (dificultándose así la creación de órganos de representación en las micro y pequeñas empresas que no alcancen los 50 trabajadores), y sin que permita computar los trabajadores de centros de trabajo con plantillas inferiores a 11 trabajadores a los efectos de constituir comités de empresa conjuntos [STS de 7 febrero 2012 (Rec. 114/2011) o la más reciente de 11 de febrero de 2015 (Rec. 2872/2013)].

Un entramado normativo y jurisprudencial relativo a la representación unitaria que deviene claramente poco adaptado a un contexto organizativo empresarial en el que, al ya el reducido tamaño empresarial característico español (Baylos 2006), se le suma una más que posible reducción de los centros de trabajo a través de la deslocalización que permite el desarrollo y abaratamiento de sistemas de trabajo digitalizados.

Una mayor flexibilidad existe, desde fechas recientes, en la conformación de los órganos de representación sindical. El Tribunal Supremo, desde el año 2014, ha operado una interpretación que flexibiliza en forma muy importante los requisitos para constituir secciones sindicales con derecho a disponer de delegado sindical con las garantías y derechos que les reconoce la LOLS. La reciente flexibilización jurisprudencial operada con relación al ámbito de valoración del cumplimiento de los requisitos para poder escoger un delegado sindical ex art. 10 de la LOLS, unida a la tradicional libertad de configuración del ámbito de las secciones sindicales, ha convertido a la representación sindical en un cauce de representación especialmente adecuado en entornos de dispersión geográfica de los trabajadores. El punto de inflexión que supuso la STS (Pleno) de 18 de julio de 2014 (Rec. 91/2013), tras una profusa actuación judicial, tiene en la reciente STS 366/2018 de 25 de enero (Rec. 30/2017) su más clara plasmación al reconocer que el sindicato, de conformidad con el art. 10 de la LOLS y como titular del derecho a la libertad sindical, “Es dueño de organizar su estructura (secciones, delegados) a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos o de centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa” y que la presencia o implantación requerida por ese mismo precepto en los comités de

empresa, al no estar cuantificada en su intensidad o proporción, “*invita a pensar que (ubi lex non distinguet...) es válida cualquiera que sea*”.

Aunque sin duda, el cambio de criterio jurisprudencial debe ser bien valorado desde la perspectiva del ejercicio del derecho a la libertad sindical, no cabe obviar que su eficacia depende de la existencia de comités de empresa y delegados de personal. La LOLS sólo reconoce derecho a tener un delegado sindical a las secciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación unitaria, de forma que sin comité o delegados de personal en la empresa, en ningún caso, podrá haber delegado sindical. La flexibilización y adaptación de la normativa sobre la representación unitaria deviene pues necesaria si se quiere dotar de efectividad al derecho de participación y representación de los trabajadores. A expensas de una eventual modificación legislativa, tal cometido debería pasar, a nuestro juicio, por una reinterpretación del aparato normativo que abra paso a un mayor protagonismo de la autonomía colectiva en la determinación del ámbito de constitución de los órganos de representación unitaria y a una interpretación del concepto de centro trabajo, en el que además de la lógica organizativa, haya cabida para la lógica participativa que subyace en la teleología de la institución. En el apartado 2.4 planteamos algunas propuestas.

2.5. Un mal compañero de viaje: la atonía de la autonomía colectiva de los trabajadores autónomos

La digitalización ha constituido un campo abonado para el desarrollo de formas de trabajo autónomo (Cabeza 2019). Las empresas utilizan, como pudimos comprobar en el apartado 1.2, indebidamente, en muchas ocasiones, esta fórmula para articular la relación jurídica con los prestadores de servicios y propugnando, a modo de recurso subsidiario, una reforma legislativa que permita el desarrollo de estas fórmulas¹⁶⁵. La aplicación del marco normativo del trabajo autónomo constituye un importante factor de precariedad de las condiciones en que se desarrolla su trabajo.

Aun en el caso de hallarnos ante verdaderos autónomos resulta evidente la necesidad de dotarlos de un estatuto jurídico más protector que el que dispensa el actual marco normativo. Se trata de evitar que la precariedad se convierta en la forma de vida y trabajo ordinaria del trabajo autónomo, de evitar que se produzca lo que con acierto se dado en denominar la “banalización de la precariedad” (Cabeza 2019). Un riesgo o, más bien,

¹⁶⁵ Véase el apartado 1.3 de este capítulo.

realidad que no es propio de nuestro país, sino que debe ser considerado como una característica del actual modelo de trabajo en plataformas¹⁶⁶.

La Resolución sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa (2017/2003(INI)), insta a los Estados miembros y a la Comisión “a que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores de la economía colaborativa, con independencia de su estatus” (apartado 39, in fine). Una referencia, en la que, sin duda, deben incluirse a los trabajadores autónomos. El establecimiento de un marco normativo que garantice unas condiciones de trabajo mínimas a los trabajadores autónomos dependientes es, sin duda un paso necesario. En este sentido, la aprobación del Estatuto del trabajador autónomo (en lo sucesivo LETA) constituyó un avance. Sin embargo, la escasa intervención normativa desarrollada, incluso para los autónomos dependientes, se revela insuficiente para garantizar “*las condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social*” a las que se refiere la Agenda europea.

La LETA reconoció el derecho a la libertad sindical de los trabajadores autónomos, permitiéndoles afiliarse a sindicatos, si no tienen trabajadores a su cargo, o a asociaciones profesionales ya constituidas, fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos y ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales. Sin embargo, la normativa no incentiva institucionalmente esa afiliación sindical por cuanto para los sindicatos carecen de valor a efectos de determinar la representatividad de los sindicatos.

Respecto a la actividad colectiva, la LETA creó la figura de los acuerdos de interés profesional, un nuevo tipo de acuerdo colectivo. Se trata, conforme el art. 13 de la LETA, de acuerdos de naturaleza colectiva negociados por las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad y tienen el objeto de «establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación». Sin duda, por su procedimiento de elaboración, negociado por sujetos colectivos entre los que se encuentran los sindicatos, su objeto, la regulación de

¹⁶⁶ Es significativo lo ocurrido con los conductores de la empresa Uber en Nueva York, donde a raíz de las noticias sobre el suicidio de seis conductores, se valoró la posibilidad de que una de las posibles causas fuesen las menores retribuciones que perciben los trabajadores de plataformas comparados con los trabajos convencionales. En Nueva York, los conductores de empresas de plataformas suelen ganar menos que los trabajadores convencionales, hasta el punto de que el 40% de los conductores de app podrían entrar en programa de ayuda médica —ingresos bajos— y el 18% en el de comida. La Comisión del Taxi de Nueva York (Taxi and Limousine Commission) consideró establecer un salario mínimo para los conductores de Uber, Lyft, Juno y Vía (de 17,22 \$ —siendo el salario mínimo de la ciudad 15 \$/hora— incluyendo tiempos de descanso o vacaciones). Este incremento salarial se financiaría a través de una menor comisión de las plataformas y mediante un aumento del tiempo de servicio con un menor número de conductores en la ciudad. (Ver <https://www.nytimes.com/2018/07/02/nyregion/uber-drivers-pay-nyc.html>, última consulta 20-02-2020).

las condiciones en que debe desarrollarse una prestación de servicios, y su eficacia, imperativa para los contratos incluidos en su ámbito de aplicación, nos encontramos ante un tipo de acuerdos que se asimilan, al menos en su lógica y funcionalidad, regulación colectiva equilibradora y compensadora de la desigualdad individual, a la negociación colectiva (Miñarro 2016). Sin embargo, este tipo de acuerdos colectivos encuentran importantes limitaciones en su función reguladora, por cuanto no son aplicables a todos los autónomos sino sólo a aquellos que tengan la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (en lo sucesivo, TRADE) y que además de afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes, presten expresamente su consentimiento. Haciéndose depender, de esta forma, la eficacia del Acuerdo de un “voluble” consentimiento del TRADE que puede incluso modificar *in peius* su contenido.

3. La negociación colectiva como instrumento regulador del trabajo en plataformas y del trabajo a distancia

Uno de los principales problemas que se han planteado con relación a la actividad desarrollada por plataformas en el ámbito laboral ha sido la determinación del marco normativo aplicable. Ciertamente, las características de estas plataformas pueden plantear ciertos problemas de encaje en los marcos normativos existentes, pero es la oposición frontal de las empresas a la aplicación de ese marco normativo lo que, a nuestro juicio, está en la base del problema. Las empresas con forma de plataforma, al menos aquellas que se han erigido en sus exponentes más visibles, han pretendido, en base a lo que se ha denominado la “tesis de la excepción tecnológica” escapar ya no sólo del Derecho del trabajo sino incluso de su propia condición de empresa (Rocha 2018)¹⁶⁷.

La regulación de los efectos laborales de estos fenómenos constituye sin duda uno de los ámbitos en los que se debe actuar, debiéndose de descartar las posiciones extremas que oscilan entre un “*laissez faire, laissez passer digital*” y aquellas que propugnan frenar la expansión digital (Cruz 2018). Una **regulación** que debe adoptar, en consonancia con el carácter plural de las funciones y ámbitos sobre los que debe proyectarse, una fórmula multinivel desarrollada desde distintos ámbitos y a través de diversas fuentes.

En este apartado, centraremos nuestra atención en la capacidad e idoneidad del convenio colectivo como instrumento regulador. Un análisis que se centra en aquellas

¹⁶⁷ Un claro ejemplo de la voluntad de aplicar esta tesis en los conflictos planteados por Uber Systems Sain y Uber France SAS resueltos respectivamente por las SSTJUE de 20 de diciembre de 2017 y de 10 de abril de 2018 en las que las empresas que gestionan la plataforma pretendían evitar la aplicación de normativas fiscales y penales arguyendo su consideración de servicio de la información y no de auténtica empresa. Una tesis que es descartada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que considera que este servicio de intermediación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es ser un servicio de transporte que, por lo tanto, no respondía a la calificación de «servicio de la sociedad de la información».

organizaciones empresariales y fórmulas de trabajo a distancia que se desarrollan, ya sea online u offline, en el ámbito nacional y a las que, por ello, se les aplica el ordenamiento jurídico español¹⁶⁸.

3.1. La idoneidad funcional de la negociación colectiva como instrumento regulador de la digitalización

La incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito productivo constituye una manifestación de la libertad de empresa reconocida constitucionalmente. Corresponde al empresario determinar la forma en que va a organizar su actividad productiva y los medios tecnológicos que va a emplear para ello. El reconocimiento de esa libertad, sin embargo, ni supone un poder absoluto y omnímodo ajeno a cualquier limitación ni que en su conformación puedan intervenir otras fuentes de ordenación distintas a la decisión unilateral empresarial. Resulta obvio que el legislador, ya sea el nacional o el europeo, en aras a la preservación de otros derechos y bienes, puede articular límites en el ejercicio y desarrollo de esas facultades empresariales. Unas limitaciones que se dirigen a la tutela de bienes diversos como pueden ser el medio ambiente, la salud pública, la protección de datos, la prevención de riesgos laborales o la tutela de las condiciones de trabajo y empleo de las personas trabajadoras. Ejemplos de ello lo podemos encontrar, como tendremos ocasión de analizar, en la LOPDGDD.

Resulta incuestionable, desde una perspectiva jurídica, que también la negociación colectiva puede coadyuvar en la tarea de ordenar y regular los procesos de implementación de las TIC en el ámbito laboral y los efectos de la digitalización en las condiciones de trabajo. La amplitud con la que se reconoce la competencia material de la negociación colectiva tanto en la CE como en su norma de desarrollo, el TRLET, son incuestionables a estos efectos, pero por si quedase algún tipo de dudas el art.91 de la LOPDGDD, bajo el título de «Derechos digitales en la negociación colectiva» establece que «Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral».

La normativa legal prescribe que la implementación de elementos tecnológicos en el ámbito productivo debe ser consultada a los representantes de los trabajadores. El art. 64.5 del TRLET establece que la representación legal de los trabajadores tiene derecho a ser informada y consultada sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran

¹⁶⁸ No entramos por tanto en el análisis de las hipótesis en las que el trabajo se desarrolla fuera del estado español por cuanto la presencia de un elemento internacional haría que debiéramos plantearnos la normativa aplicable, una cuestión, de sumo interés, pero que excede los límites de este trabajo, y que, en cualquier caso, requeriría también, caso de operarse la aplicación de la normativa española que nos tuviésemos que plantear la aplicabilidad del convenio colectivo.

provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, así, como a emitir un informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este que supongan la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Ello no debe interpretarse en el sentido de que la participación de los trabajadores en la gestión de la digitalización se agota en la consulta. Al margen de que muchos de esos procesos de consulta pueden adoptar la forma de negociación o desembocar en procesos de negociación colectiva, la negociación de estas cuestiones siempre podrá ser abordada en las mesas negociadoras y amparada por el deber de negociar en buena fe prescrito por art. 89 del TRLET. La ausencia de llamamientos específicos a negociar esta cuestión, a diferencia de los que puede ocurrir en otras materias (por ejemplo, planes de igualdad...) no debe ser confundida con la inoperatividad del deber de negociar en buena fe que prescribe el art. 89 del TRLET. La amplitud con que la normativa reconoce el contenido posible de la negociación y el deber de negociar permite que la parte social incluya en su plataforma negociadora la regulación de aspectos vinculados a la digitalización y que sobre ese contenido actúe el deber de negociar en buena fe.

La negociación colectiva de las implicaciones de la digitalización, más allá de ser posible en términos jurídicos, es conveniente e incluso necesaria en términos socioeconómicos. En este sentido, y aunque en ocasiones se olvide, no cabe desconocer que la negociación colectiva constituye una expresión de la juridificación y asimilación del conflicto de intereses subyacente en las relaciones laborales. Una integración del conflicto que supone su asimilación a través de un cauce ordenado por el Derecho con las limitaciones y garantías que para todas las partes de ello se derivan. De esta forma se entiende que muy recientemente, la OCDE (2019), haya advertido que, si bien el debilitamiento de las relaciones laborales colectivas puede reducir la conflictividad laboral y una mayor flexibilidad para las empresas en contrapartida, sin embargo, puede suponer otras formas de conflicto social *“como boicots o campañas de medios sociales y otros tipos de regulación”* que escapan del poder de autoorganización entre empresarios y trabajadores.

La flexibilidad, adaptabilidad y legitimidad de la negociación colectiva, en tanto que producto del acuerdo de voluntades de los agentes sociales, constituyen rasgos que determinan que el convenio colectivo constituya un instrumento normativo especialmente adecuado para la regulación de la digitalización. El origen acordado del convenio y su proximidad a realidad normada suponen que la negociación colectiva constituya un instrumento ideal para el gobierno de procesos de transición/digitalización justos. Una realidad destacada por los agentes sociales y desde instancias estatales y supraestatales. Así, por ejemplo, la CES ha adoptado un mandato para el próximo programa de trabajo de los interlocutores sociales en el que propone iniciar una negociación sobre digitalización con las organizaciones europeas de empleadores con una iniciativa denominada

"Participantes y trabajadores" (ETUC 2017)¹⁶⁹. La idoneidad de la negociación colectiva como instrumento regulador de la digitalización es puesta de manifiesto también desde instancias estatales –así, por el legislador nacional cuando, como antes señalábamos, llama en el art. 91 de la LOPDGDD a la negociación colectiva para «establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral»– y supraestatales. La propia OCDE cuando afirma que *“la negociación colectiva puede ayudar a las empresas a responder al cambio demográfico y tecnológico. La negociación colectiva les permite adaptar el salario, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los puestos de trabajo en sí mismo, a las nuevas necesidades, de un manera más flexible y pragmática, pero justa, que la que conlleva el cambio de la legislación laboral (sic)”*.

La cercanía del convenio, especialmente del de empresa pero también del de sector, a la realidad productiva, a las concretas circunstancias económicas, productivas, tecnológicas y organizativas en las que el convenio debe actuar, permiten que éste devenga un instrumento normativo sensible a las concretas circunstancias en las que la implementación de los procesos digitales debe desarrollarse y que, por ello, su regulación pueda coadyuvar de manera más eficiente a las lógicas organizativo-productivas empresariales y al mismo tiempo garantizar una adecuada protección de los intereses y derechos de los trabajadores. Así, la implementación de nuevos procesos o instrumentos tecnológicos planteará requerimientos diversos en función de aspectos como pueden ser, entre otros, la composición de la plantilla, el tipo de actividad que se desarrolle o el tamaño o características de los centros de trabajo.

La adecuación de la regulación convencional a la realidad social a la que debe aplicarse también queda garantizada por su flexibilidad. El carácter novedoso y aún no del todo conocido de la digitalización puede exigir o recomendar que la regulación deba adecuarse y adaptarse a las nuevas circunstancias y exigencias que puedan irse produciendo. En este sentido, la temporalidad y adaptabilidad del convenio garantizan que ello pueda producirse. Así, el convenio puede prever la creación de órganos de carácter paritario que tengan por objeto el estudio de dichas cuestiones. Un ejemplo de ello, lo podemos encontrar en el **art. 39 del Convenio colectivo de la empresa Mercadona** en el que se crea un Observatorio paritario que, aunque con el objeto de analizar genéricamente “las nuevas fórmulas que permitan una mejora de la productividad y competitividad” uno de sus objetos es el estudio de la incidencia de la digitalización en el sector de la comercialización de productos.

¹⁶⁹ ETUC Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork (Executive Committee Meeting of 25-26 October 2017), en https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork#_ftn4 (última consulta 08-01-2020).

Art 39 del Cc Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal (BOE de 18-02-2019)

“(...) Actualmente la empresa se encuentra inmersa en el desarrollo e implantación de diversos proyectos dirigidos a innovar su organización, mejorar sus procesos y adaptarse con ello a las nuevas necesidades existentes. A tal efecto se constituirá un Observatorio paritario, en el seno de la Comisión Mixta, con objeto de analizar las nuevas fórmulas que permitan una mejora de la productividad y competitividad de las empresas del Grupo Mercadona y las repercusiones que aquellas puedan tener en las reglas establecidas en el presente convenio.

El Observatorio establecerá su propio programa de reuniones en las que se podrá analizar las grandes tendencias de innovación en el sector y en la empresa, así como las consecuencias que puedan desplegar sobre las condiciones de trabajo.

Si en el Observatorio se concluyera la necesidad de modificar lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, se convocará por las partes la Comisión Negociadora para su negociación e incorporación, en su caso, al contenido del Convenio Colectivo¹⁷⁰.

La defensa del convenio y de la negociación colectiva como instrumentos de regulación, no debe ser entendida, sin embargo, en ningún caso, como una apuesta excluyente de la regulación heterónoma. Las dificultades operativas que los procesos de negociación encuentran en paisajes de alta atomización, disgregación y globalización como los que caracterizan a algunas de las fórmulas prototípicas de la economía digital determinan que sea este un ámbito en el que sea especialmente un abordaje multinivel. A nuestro juicio, la regulación debería acometerse desde instancias internacionales –OIT y UE– y nacionales a través de una legislación que combine, de forma equilibrada, la garantía de unos derechos mínimos a los trabajadores en entornos digitales con las opciones de una flexibilidad y adecuación normativa negociada colectivamente¹⁷¹.

¹⁷⁰ En sentido similar el Observatorio Industrial del Sector del Metal creado por el **art. 109 del III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 11-12-2019)**.

¹⁷¹ En este sentido compartimos la opinión expresada por la CES cuando afirma que “La mejora de las condiciones de empleo en las plataformas necesita una regulación pública más fuerte y mayores derechos de los trabajadores (ver anexo). Teniendo en cuenta que hasta ahora en Europa no existe un marco legal europeo que aborde específicamente el empleo colectivo y de plataforma, la CES lamenta que la Comisión Europea continúe haciendo hincapié en la importancia de evitar regulaciones “prematuros” que puedan obstaculizar, incluso estrangular el naciente “intercambio” o economía “colaborativa”, al tiempo que recomienda que los Estados miembros se abstengan también de acciones “prematuros”.

3.2. Escollos de la negociación colectiva en la regulación del trabajo en plataformas y el trabajo a distancia

La regulación de los procesos de digitalización a través de la negociación colectiva puede encontrar obstáculos derivados principalmente de la morfología en que se desarrolla el trabajo en las fórmulas organizativas empresariales paradigmáticas de la digitalización. Rasgos como la atomización y externalización de la actividad en una legión de trabajadores autónomos, su disgregación geoespacial y los problemas que, de todo ello, se derivan para la articulación de estructuras representativas y sindicales pueden dificultar que el convenio pueda convertirse en el instrumento normativo que regule los procesos de digitalización. Pero ni se trata de obstáculos insalvables ni suponen la impugnación del convenio colectivo como medio apto para el abordaje normativo de dichas realidades.

Sin duda, el primero de los obstáculos que tiene el convenio, pero como le ocurre al resto de normas laborales, es su aplicabilidad a las fórmulas de trabajo autónomo a las que recurren las plataformas¹⁷². El convenio colectivo tiene en el trabajador asalariado su ámbito de aplicación clásico. El convenio colectivo y todo su proceso de juridificación se opera en el contexto de la producción industrialista y toma como referente los elementos estructurales típicos de aquel modo y sistema de producción (el trabajador asalariado como elemento subjetivo típico, el centro de trabajo como unidad productiva y unas condiciones de trabajo comunes y homogéneas para el conjunto de trabajadores que prestan servicios en una empresa que realiza todo el ciclo productivo). Una realidad que, como se ha podido comprobar cambia en el contexto del trabajo en plataformas y a distancia en la que proliferan formas de trabajo autónomo.

El segundo de los obstáculos tiene su origen en la normativa reguladora del derecho a la negociación colectiva y la representación de los trabajadores. La regulación del convenio colectivo estatutario, aquel dotado de mayor eficacia y fuerza jurídica al gozar de eficacia normativa erga omnes, está vinculada en lo que se refiere a la legitimación para negociar a la existencia de estructuras representativas unitarias. La ausencia de comités de empresa o delegados de personal en los centros de trabajo en los que se pretenda negociar y aplicar un convenio colectivo determina la imposibilidad de negociar un convenio de este tipo. La disgregación espacial de los trabajadores característica del trabajo en plataformas y a distancia obstaculiza la formación de este tipo de estructuras.

El ordenamiento jurídico no ha incorporado, de forma plenamente efectiva, instituciones colectivas que integren esos cambios para garantizar una tutela colectiva en ese contexto organizativos y productivo de trabajadores autónomos, empresas en red o que carecen de

¹⁷² Estamos pensando en fórmulas legales de recurso al trabajo autónomo no en aquellas otras en las que el recurso a éste constituye un fraude o abuso de derecho. En este último caso, declarado el fraude o el abuso lo que procede automáticamente es la aplicación de la normativa laboral y, por ende, del convenio colectivo que resultase de aplicación.

una estructura física centralizada en forma de centros de trabajo físicos. Es más, como se verá en el apartado 2.6 de este capítulo, algunos intentos o ensayos autónomos de arbitrar mecanismos de tutela colectiva, desde la propia autonomía colectiva de los agentes sociales, han encontrado obstáculos institucionales en clave de defensa de la libre competencia.

3.3. La negociación como instrumento regulador del trabajo autónomo

Como indicábamos, el primero de los obstáculos que tiene la negociación colectiva para erigirse en un instrumento normativo en el ámbito del trabajo en plataformas y a distancia es la proliferación del trabajo autónomo. Al margen de la cuestionable no laboralidad de muchas de esas prestaciones, debe admitirse que la regulación convencional, al menos en su configuración tradicional, no sería aplicable a las prestaciones de servicios realizadas por trabajadores autónomos. El convenio colectivo constituye un instrumento normativo diseñado para la regulación de las condiciones de trabajo del trabajador asalariado. El ámbito personal de aplicación del convenio colectivo viene constituido por trabajadores por cuenta ajena, es sobre esta realidad sobre la que se construye el régimen jurídico de este tipo normativo.

Sin embargo, en los últimos años la autonomía colectiva ensaya fórmulas que pretenden ampliar su ámbito de protección más allá del trabajo por cuenta propia desarrollado en su ámbito de aplicación. Una actuación que resulta coherente con la lógica de clase de los sindicatos que, en muchos casos, protagonizan esa negociación y con una lógica reactiva a las prácticas de externalización y deslaborización del trabajo desarrollado en esos ámbitos externalizados. La posibilidad de que la negociación colectiva se convierta en un instrumento de regulación que establezca determinadas condiciones de trabajo mínimas para sujetos que no son técnicamente los trabajadores por cuenta ajena contratados por los empresarios incluidos en el ámbito del convenio constituye una opción de técnica normativa que ha ido ensayándose a través de 2 vías: 1) los acuerdos de interés profesional; 2) el establecimiento de condiciones mínimas de contratación de obras y servicios en los convenios colectivos.

1) **Los acuerdos de interés profesional.** El Estatuto del Trabajador Autónomo¹⁷³ supuso el reconocimiento de un nuevo tipo de acuerdo colectivo, el acuerdo de interés profesional, que conforme al art. 3.2 de esa misma norma, es «fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes». Se trata, conforme el art. 13 del LETA, de acuerdos de naturaleza colectiva negociados por las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad y tienen el objeto de «establecer las

¹⁷³ Fue aprobado por la [Ley 20/2007, de 11 de julio \(BOE de 12 de julio de 2007\)](#), en lo sucesivo LETA.

condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación». Sin duda, por su procedimiento de elaboración, negociado por sujetos colectivos entre los que se encuentran los sindicatos, su objeto, la regulación de las condiciones en que debe desarrollarse una prestación de servicios, y su eficacia, imperativa para los contratos incluidos en su ámbito de aplicación, nos encontramos ante un tipo de acuerdos que se asimilan, al menos en su lógica y funcionalidad, regulación colectiva equilibradora y compensadora de la desigualdad individual, a la negociación colectiva (Miñarro 2016). Sin embargo, este tipo de acuerdos colectivos encuentran importantes limitaciones en su función reguladora:

- En primer lugar, no son aplicables a todos los autónomos sino sólo a aquellos que tengan la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (en lo sucesivo, TRADE), una condición que conforme al art 11.1 de la LETA tienen aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Es, por lo tanto, únicamente aquel trabajador autónomo que realiza su actividad económica o profesional para una empresa o cliente del que percibe al menos el 75% de sus ingresos¹⁷⁴.
- Adicionalmente, y limitando aún más la eficacia personal de estos Acuerdos, debe tenerse en cuenta que éstos sólo producen efectos respecto a las partes firmantes y en su caso, a los TRADES afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

2) El establecimiento de condiciones mínimas a la contratación de obras y servicios en los convenios colectivos.

La segunda de las vías por las que se ha intentado dar una cobertura colectiva a los trabajadores autónomos, ya no sólo a los TRADES, ha sido a través del establecimiento de condiciones mínimas en la contratación de obras y servicios.

¹⁷⁴ Adicionalmente la norma exige que el TRADE: a) No tenga a su cargo trabajadores por cuenta ajena, salvo determinados supuestos en los que la contratación está justificada en razones tasadas legalmente, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros; b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente; d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla; f) no ser titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público o ser un profesional que ejerza su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

Se trata de establecer en el convenio colectivo, ya no las condiciones de trabajo de los autónomos, proyección normativa para la que el convenio carece de capacidad por cuanto sólo puede obligar a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sino las condiciones mínimas que los empresarios deben respetar en la contratación y subcontratación de obras y servicios. La determinación de ese contenido se efectúa al amparo de la libertad que el TRLET reconoce a las partes para configurar el contenido del convenio colectivo. Conforme al art. 85 .1 del TRLET «*Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 (...)*».

Se trata de una práctica por la que se consigue, a través de la negociación sectorial o del convenio de la empresa principal, incidir indirectamente en las condiciones de empleo de las empresas contratistas, subcontratistas y en las condiciones de ejecución del trabajo autónomo. Como es sabido, y a la espera de una eventual reforma del art. 42 del TRLET, las condiciones de trabajo de las empresas y autónomos auxiliares se rigen por el convenio que les pudiera ser aplicable y, caso de no tener convenio colectivo propio o sectorial aplicable, por la normativa legal de mínimos y, en su caso, por las condiciones contractuales o reconocidas unilateralmente por el empresario mejorándola¹⁷⁵. No ocurre, a diferencia de lo que pasa con las ETTs, que los trabajadores de las empresas auxiliares tengan reconocidas, durante la prestación de servicios para la empresa principal, la aplicación de las condiciones que les hubieran correspondido, como mínimo, de haber sido contratados directamente por la empresa principal¹⁷⁶.

¹⁷⁵ La reforma del art. 42 del TRLET constituye uno de los puntos que figuran en el acuerdo programático de Gobierno firmado por los partidos políticos PSOE y Unidas Podemos que finalmente han conformado el Gobierno. El texto del acuerdo señala que «*Modificaremos el art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratación y subcontratación laboral a efectos de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa*». En la proposición de modificación del art. 42 que presento el grupo socialista en la anterior legislatura se preveía que, en las contrataciones y subcontratas de actividades que se correspondan con la actividad principal de la empresa contratante, «las empresas contratistas y subcontratistas deberán garantizar a los trabajadores afectados por la contrata o subcontrata, durante el tiempo en que presten servicios adscritos a la misma, las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicho empresario principal». Considerándose a estos efectos «condiciones laborales y de empleo esenciales las referidas a remuneración y cuantía salarial, condiciones de contratación, tiempo de trabajo y descanso, igualdad, protección de la maternidad, lactancia y paternidad y frente a riesgos laborales». Las enmiendas que presento el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea al texto presentado por el Grupo socialista, además de mayores limitaciones, también incluía la necesidad de que el empresario principal garantizase que, en todo caso, se aplicase a los trabajadores de las empresas auxiliares iguales condiciones laborales y de empleo esenciales que las aplicables a los trabajadores de la principal.

¹⁷⁶ [Art. 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.](#)

Encontramos ejemplos de este proceder, en algunos convenios firmados en el sector de la hostelería:

Art. 14 del texto consolidado del Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de las Illes Balears (BOIB 12-07-2018): 2. SUBCONTRATA DE SERVICIOS DE CAMARERA DE PISOS Y CAMARERO DE PISOS. Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarera de pisos y camarero de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidas en las condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

En el periodo de diciembre a febrero, en el que la actividad es intermitente o extraordinaria (de duración inferior a doce días naturales, para grupos, eventos, etc.), la empresa podrá contratar o subcontratar los servicios correspondientes a la actividad de camarero de pisos y camarera de pisos, así como las actividades correspondientes a la actividad principal de la empresa. En este caso se aplicarán las condiciones retributivas del Convenio colectivo, sin que sea exigible que la empresa llame a los trabajadores fijos discontinuos y sin que ello afecte a la garantía mínima y continuada de ocupación anual en las fechas habituales de incorporación de dichos empleados, ni afecte al volumen de empleo fijo ordinario o fijo discontinuo de la empresa.

3. OTRAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS. Los empresarios afectados por este Convenio que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad principal de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, conforme dispone el apartado 1 del artículo 42 ET. A tal efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

Asimismo, estos empresarios, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción, que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio colectivo. A tales efectos, las

empresas subcontratistas facilitarán a la principal las jornadas de trabajo y descansos realizados por el trabajador en el centro de trabajo, a fin de comprobar que tales condiciones se ajustan al presente Convenio colectivo.

Cuando la externalización de servicios afecte a trabajadores con contrato en el centro de trabajo de la empresa principal, la empresa contratista se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tengan reconocidos los mismos, incluidos los de permanencia de los trabajadores en el mismo centro de trabajo.

Art. 1 del Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Las Palmas (BOP de Las Palmas de 17-03-2017): El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la

actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Igualmente afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que estos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I.

Quedan excluidos de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas, prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

Asimismo, quedan exceptuados de aplicar el presente convenio colectivo a las contratas de la categoría de SOCORRISTA, con independencia de estar contemplada en el cuadro clasificatorio del ALEH V.

Al objeto de que la categoría de socorrista, pueda ser objeto de contrata sin aplicación del presente convenio, se requiere que se trate de realización de función exclusiva de socorrista, de otro modo, les será de aplicación las condiciones generales contenidas en el mismo y

en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I, relativas a la Categoría Profesional más ventajosa para el Trabajador/a.

Las Empresas que al momento de la firma de este acuerdo mantengan Trabajadores propios con esta Categoría Profesional, se les seguirán aplicando las Condiciones contempladas en el presente Convenio Colectivo, en su totalidad.

Art. 3 del Convenio Colectivo Provincial de hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BOP de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife de 28-10-2015)

1. Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores/as del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias y apartamentos que presten algún servicio hostelero, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, café-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos, residencias geriátricas, piscinas, campos de golf y clubes privados.

Igualmente, los trabajadores/as de servicios auxiliares se regirán en todas las materias inclusive las retribuciones por las normas y tablas de este Convenio.

Art. 60 del Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña 2017-2019 (DOGG 29-03-2018): «Contratación y subcontratación mercantil (Externalización). Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas la prestación de servicios correspondientes a las actividades de restauración, salas, bares, pisos, cocina, recepción, economato,

conserjería y zonas termales en balnearios con esta categoría reconocida, los trabajadores/as de las empresas contratadas o subcontratadas que presten estos servicios, tendrán derecho a percibir la cuantía del salario base y de los complementos salariales fijados en las tablas del presente Convenio colectivo, así como a realizar la jornada anual establecida en el mismo; salvo que las condiciones, (salario y jornada), sean inferiores a las fijadas para estas personas trabajadoras por sus convenios colectivos de origen, ya sean estos de sector o de empresa, en este caso se aplicaran estos.

En cualquier caso, la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2018 y no afectará en aquellas empresas que ya tienen externalizados los servicios con anterioridad a esta fecha».

Constituye ésta una práctica que si bien ha sido recientemente validada por una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña¹⁷⁷, es objeto de importantes impugnaciones en base a diferentes argumentaciones que van desde la ilegalidad de que el convenio produzca efectos para empresas no representadas por los sujetos que negocian al convenio, la imposibilidad de que el convenio aborde una cuestión que es esencialmente económica o mercantil y no laboral y, por último, su incompatibilidad con la normativa en materia de competencia de la Unión Europea (al respecto véase el apartado 2.6).

3.4. La actuación de la negociación colectiva ante los problemas de representatividad

Veíamos anteriormente que la digitalización favorece y posibilita fenómenos de externalización y dispersión de los trabajadores que pueden suponer una atomización de las empresas y de los centros de trabajo con importantes repercusiones en materia de representación de los trabajadores. La arquitectura legal, construida sobre el parámetro de un número de trabajadores por cuenta ajena computados, como regla general, por centro de trabajo y no en el global de la empresa supone que en escenarios de descentralización productiva se disminuyan las posibilidades de constituir órganos de representación unitaria. La afectación a los derechos colectivos de los trabajadores no se agota, sin embargo, en el plano de la representación de los trabajadores sino que incide en el

¹⁷⁷ Se trata de la [STSJ de Cataluña de 18 de julio de 2019](#) en la que se pronuncia sobre la validez del, anteriormente transcrito, art. 60 del Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña 2017-2019 (DOGG 29-03-2018).

derecho a la negociación colectiva. La ausencia de órganos de representación unitaria impide que se puedan negociar convenios colectivos de naturaleza estatutaria¹⁷⁸.

Debe reseñarse que los trabajadores podrían pactar, a través de formas assemblearias o de sus secciones sindicales, convenios colectivos extraestatutarios. Es esta, sin embargo, una fórmula que, por su menor consistencia jurídica, debería tener un carácter residual o subsidiario. Este tipo de convenios, a diferencia de los estatutarios, tienen una eficacia jurídica de mayor debilidad por carecer de las garantías que el Estatuto reconoce a los convenios estatutarios.

Ante los déficits de representación y la dificultad que se puede derivar para negociar convenios estatutarios de ámbito empresarial, cabe una actuación en un doble plano. El primero consistiría en una reformulación de la normativa sobre representación legal que favoreciese su articulación en el ámbito de las microempresas y de la dispersión de trabajadores en microcentros o fuera de los centros de trabajo. Aunque es esta una tarea que corresponde al legislador, la negociación colectiva puede desarrollar algunas actuaciones.

Así, creemos que la negociación colectiva podría desarrollar una importante tarea de delimitación del centro de trabajo a efectos de determinación de la unidad electoral y ello en un doble sentido: delimitando el concepto de centro de trabajo y, de otra parte y complementariamente, reduciendo el número de trabajadores mínimo exigible a efectos de determinar la existencia de una unidad electoral. Ciertamente el desarrollo de esta función encuentra su principal obstáculo en la consideración de la normativa estatutaria reguladora de esta materia como una normativa imperativa indisponible para la negociación colectiva, sin embargo, creemos que existen argumentos que podrían sustentar esta posibilidad tal y como se ha reconocido por alguna sentencia de Tribunales Superiores de justicia (véase más ampliamente en Pastor 2018). Ciertamente, ni el procedimiento electoral ni la medición de la representatividad pueden quedar al albur de decisiones unilaterales en torno a la configuración y aplicación de las reglas de juego. Pero una cosa es eso y otra impedir que la negociación colectiva estatutaria pueda delimitar, perfilar e incluso mejorar aspectos relativos a la configuración de los órganos de representación, tales como su ámbito de constitución o la propia noción de centro de trabajo.

Por otra parte, en relación con el concepto de centro trabajo en el art. 1.5 del TRLET¹⁷⁹, el carácter genérico de la noción de centro de trabajo permite, en primer lugar, la

¹⁷⁸ Conforme el TRLET los convenios estatutarios sólo podrán ser negociados por comités de empresa o delegados de personal y secciones sindicales. En este último caso se exige para la válida adopción del acuerdo que las secciones sindicales dispongan de la mayoría de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal. De esta forma, la ausencia de éstos determina la imposibilidad de suscribir un convenio estatutario.

intervención de la negociación colectiva en su concreción para adaptar el concepto, por ejemplo, a las características que puedan tener los centros de un determinado sector o empresa. Una operación que, además de reducir la indeterminación normativa en la que han de operar los órganos judiciales y arbitrales, repercutiría favorablemente en el derecho a la participación eficaz (art. 129 CE) y en la medición y realidad de la representatividad sindical. En segundo lugar, la flexibilidad del concepto permite, como ya ha sido señalado, su aplicación a nuevas realidades empresariales, como son las plataformas empresariales (Garrido 2018). Así, cabrá aplicar el concepto de centro de trabajo a este tipo de entornos virtuales, por existir una «unidad productiva con organización específica»¹⁸⁰. La propia configuración de estas plataformas en torno a una aplicación, que deviene el elemento tecnológico organizativo que dota de unidad al conjunto de actividades desarrolladas por los trabajadores que prestan servicios a distancia, constituye, a nuestro juicio, el elemento determinante. Ciertamente, estas empresas tienen una proyección territorial por cuanto, en los casos habituales, la prestación de servicios es realizada físicamente (el transporte de personas, el reparto de mercancías...). Sin embargo, creemos que, sin perjuicio del análisis de situaciones específicas o de lo que pudiera pactarse convencionalmente, en los términos antes reseñados, como regla general, el centro de trabajo habría de referirse al centro de trabajo desde el que se dirija la operatividad de la aplicación. Sólo cuando el lugar de trabajo presente elementos que le doten de una «organización específica», podríamos hablar propiamente de centro de trabajo.

El segundo de los mecanismos reactivos que puede desarrollar la negociación colectiva para paliar los déficits de cobertura convencional que puede ocasionar la ausencia de órganos de representación es que el abordaje convencional se produzca desde la negociación colectiva sectorial, ya sea específica o bien a través de la “analógica”.

Hasta el momento no se conoce en el Estado español ningún ejemplo de práctica convencional, del tipo que sea, desarrollada específicamente en entornos de trabajo en plataformas o empresas virtuales con plantilla desarrollando exclusivamente su trabajo a distancia. Sí, como tendremos ocasión de ver, ejemplos de regulación convencional de teletrabajo desarrollado de forma parcial o en empresas no virtuales.

La disgregación geoespacial y los problemas que de ello se derivan para la articulación de estructuras representativas y sindicales, sin duda, dificultan la articulación de una conciencia y una dinámica colectiva, y aunque ello no ha impedido que, desde el propio

¹⁷⁹ Conforme al art. 1.5 del TRLET «A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base».

¹⁸⁰ La existencia de una organización empresarial es puesta de manifiesto por la STJUE (Gran Sala) de 20 de diciembre de 2017, Asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain.

movimiento sindical o desde otras lógicas colectivas, se hayan experimentado y articulado movimientos colectivos, sin duda, es necesario que el ordenamiento jurídico articule mecanismos que faciliten y empoderen jurídicamente a esas fórmulas colectivas para que puedan negociar convenios colectivos con las mayores garantías posibles y en igualdad de condiciones que entornos “analógicos”. La articulación y empoderamiento de las personas trabajadoras desde una perspectiva colectiva requerirá, asimismo, la actualización de los instrumentos y garantías que el ordenamiento articula para el desarrollo de la actividad representativa y sindical en la empresa. Una tarea que la negociación colectiva parece haber desarrollado con mayor intensidad y a la que dedicaremos el estudio del apartado 3.6.

3.5. La inclusión de las plataformas y de las empresas de alto contenido tecnológico en los convenios colectivos sectoriales “analógicos”

La digitalización supone un cambio en el escenario en el que la norma laboral debe aplicarse por cuanto incide en dos parámetros básicos de la norma laboral: el espacio y el tiempo. Sin embargo, ese cambio de escenario no determina, a nuestro juicio, ni la inaplicabilidad de la norma laboral ni la pérdida de su funcionalidad. Como se ha dicho ello puede provocar una mayor complejidad en su aplicación, una relectura de sus mandatos y de los parámetros que determinan su aplicación, incluso, en determinadas materias, regulaciones particulares, pero, “*en modo alguno, su inviabilidad material*” (Cruz 2017)

Aunque la negociación colectiva desarrollada en el ámbito de la empresa constituye un ámbito en el que, sin duda, puede desarrollarse la regulación colectiva de los efectos laborales de la digitalización, ello no excluye que la misma pueda ser también llevada a cabo desde ámbitos sectoriales. La negociación sectorial constituye una opción especialmente idónea en contextos organizativos y productivos de micro y pequeñas empresas como los que caracterizan nuestra realidad productiva y que pueden acentuarse en el ámbito de las empresas tecnológicas o las plataformas que, como vimos en el apartado 2.1, reproducen si cabe, en mayor medida, aquellos rasgos.

Con relación a la negociación colectiva sectorial cabe plantearse si las nuevas formas de organización empresarial derivadas de la implementación de las TIC y la intensificación en el uso de las TIC en el desarrollo de la actividad productiva puede determinar la exclusión de la aplicación de los convenios sectoriales “tradicionales” o “analógicos”, esto es, de aquellos convenios que han sido negociados para ser aplicados en ámbitos funcionales típicos. A nuestro juicio, en principio, ello no debería ser así. La determinación del convenio colectivo aplicable constituye una actividad que se desarrolla en una doble fase: en primer lugar, se debe determinar la actividad principal desarrollada por la empresa para después, subsumir esa actividad, en el ámbito funcional del convenio colectivo. La primera

de las fases, tiene un claro componente objetivo, por cuanto viene determinada por la realidad productiva desarrollada por la empresa, dado que será esta, y no la actividad concreta realizada por el trabajador, la que determinará el convenio sectorial aplicable. La determinación de cuál es la actividad principal se puede realizar a través de varios elementos como pueden ser el número de trabajadores ocupados en las diversas actividades, el volumen de facturación de las diversas actividades, el objeto social que aparezcan a los estatutos sociales...en cualquier caso, se debe tener presente que el elemento decisivo es determinar la realidad de esta actividad y su carácter principal. Una actividad que determinará, en principio, la aplicación de un único convenio a toda la empresa, salvo en aquellos supuestos en los que existieran diferentes actividades principales, separadas y autónomas. De esta forma, la digitalización podrá suponer, como veremos a continuación, que aparezcan empresas dedicadas a nuevas actividades que deberemos encuadrar en alguno de los convenios existentes, sin embargo, la incorporación de elementos digitales en los procesos productivos no ha de determinar la imposibilidad de aplicar un convenio colectivo “analógico” si en el mismo se incluyen dichas actividades.

En este sentido, resulta de sumo interés, traer a colación la regulación del **art. 1 del Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos** (actual versión en BOE de 18-10-2019). En dicho precepto se establece que el convenio será de aplicación a todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, cuya actividad de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, medioambiental, industrial, energía, arquitectura y urbanismo, aeronáutica, agraria, química, electrónica, aeroespacial, de defensa y militar de cualquier orden similar, pero adicionalmente exige que haya estado encuadrada en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que fue sustituida íntegramente en dicho ámbito por el IX Convenio de este sector, publicado en el BOE de 20 de julio de 1995; y en relación a las actividades de inspección, supervisión y control técnicos y de calidad en la ejecución de tales proyectos y estudios, exige que se trate de empresas que no aplicasen anteriormente otro Convenio colectivo de distinta actividad.

La sentencia de la Audiencia Nacional de 28-05-2009, confirmada por la del Tribunal Supremo de 01-07-2010, en relación a una empresa de pretendía dejar de aplicar los convenios provinciales del metal y aplicar el de Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, señala que *“aun cuando la actividad dominante de la empresa se relacione con las tecnologías de la información, ello por si solo no es suficiente para que resulte de aplicación dicho convenio, pues resultaría además necesario, a tenor de lo dispuesto en el artículo primero del repetido convenio, la concurrencia de otros dos requisitos adicionales : a) que las empresas que se dediquen a la ingeniería y oficinas de estudios técnicos se les hubiera aplicado la Ordenanza de*

Oficinas y Despachos; y, b) que las mismas no aplicasen anteriormente otro convenio colectivo de distinta actividad; requisitos estos que aquí no concurren, y cuya exigencia se desprende claramente del tenor literal del citado precepto” Unos requisitos adicionales que “traen causa en que la mayor parte de las actividades industriales tradicionales intervienen actualmente ingenieros y técnicos en general de forma masiva, aplicándose masivamente también a las mismas las nuevas tecnologías de la información, lo que no significa que sea de aplicación el convenio controvertido, puesto que así fuera, quedarían fuera de foco la mayor parte de los convenios de las actividades industriales tradicionales, cuya supervivencia pasa precisamente por la introducción intensiva de las nuevas tecnologías, así como de trabajadores expertos en las mismas, siendo esta la razón por la que lo negociadores del convenio reiterado introdujeron esos dos requisitos suplementario para su aplicación : que se hubiera aplicado la Ordenanza de Oficinas y Despachos y que no se aplicara a la empresa un convenio de otra actividad.”

Establecida cual es la actividad principal o preponderante de la empresa será preciso identificar el convenio colectivo sectorial que incluye en su ámbito funcional la actividad antes mencionada. Ante una empresa que desarrolla una nueva actividad propiciada por las TIC no cabe una respuesta unívoca sobre cuál sería el convenio sectorial aplicable. La aplicabilidad dependerá esencialmente de la realidad productiva de las empresas cuya inserción se plantea, caracterizada también por su heterogeneidad, y de la forma en que el convenio colectivo haya delimitado su ámbito funcional de aplicación. Es aquí, donde los negociadores de convenios “análogos” deben de valorar si con su actual delimitación funcional quedan incorporadas nuevas actividades propiciadas por el desarrollo tecnológico o deben modificar las cláusulas que delimitan el ámbito funcional del convenio.

En cualquier caso, no cabe obviarse que la aplicación de los convenios sectoriales constituiría una pieza clave en el engranaje que habría de conducirnos a una regulación homogénea que evitase la competencia desleal entre negocios nuevos y viejos (Prassl 2018). Desde esa perspectiva, a las que hay que hay que añadir la tutela de los derechos de los trabajadores y la de garantizar una mayor seguridad jurídica, debe remarcarse en forma positiva la experiencia del convenio colectivo de hostelería y la aprobación de los acuerdos de modificación y prórroga del **V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH V) (BOE 29-03-2019)** por el que se incluye el siguiente párrafo en el art. 4 con el objeto de incorporar la actividad de las plataformas de reparto de alimentos:

“Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas”.

Debe reseñarse también por lo interesante de la articulación propuesta entre niveles de negociación la regulación contenida en el art. 120 del III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM):

Artículo 120. Comisión para la Protección de los Derechos Digitales en las Empresas.

Se recomienda constituir en las empresas con convenio propio una Comisión para la Protección de los Derechos Digitales nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

3.6. La regulación colectiva de las condiciones de trabajo desde la perspectiva del derecho de la competencia. STJUE de 4 de diciembre de 2014 Asunto FNV Kunsten Informatie en Media

Una de las alternativas propuestas para la regulación de las condiciones de trabajo de quienes prestan servicios a las plataformas digitales es la celebración de convenios colectivos entre éstos y las empresas de plataformas. Ningún problema desde la perspectiva del derecho de la competencia se presenta cuando nos encontramos ante un supuesto típico de negociación colectiva. Esto es, cuando nos hallamos ante convenios colectivos negociados entre empresarios o sus asociaciones y la representación de los trabajadores por cuenta ajena con el objeto de regular las condiciones de trabajo. En el asunto Albany (STJUE de 21 de septiembre de 1999, C-67/96, Asunto Albany International BV), el TJUE determinó que, atendida su naturaleza y su objeto, los acuerdos celebrados en el marco de la negociación colectiva, para el logro de los objetivos de los interlocutores sociales no debían considerarse comprendidos en el ámbito de aplicación del derecho de la competencia y por ello quedaban excluidos de las limitaciones que podían derivarse de éste. Se consideraba que era connatural o inherente a la finalidad de la negociación colectiva, a los objetivos de política social perseguidos por dichos acuerdos, que produjesen determinados efectos restrictivos de la competencia. De esta forma, se considera que el convenio colectivo goza de una “inmunidad básica” en relación con el derecho de la competencia, que, sin embargo, excepcionalmente decae en determinados supuestos (como se cita en Escribano 2015):

- los casos en que el contenido del convenio colectivo excede en la regulación de cuestiones de naturaleza laboral –bien porque aborda materias laborales en forma

desproporcionada, bien porque regula aspectos ajenos al contenido normal de la negociación colectiva– el derecho de la competencia sí puede tener aplicación (Escribano 2015);

- cuando no respeta, sentencias del TJUE en los asuntos Viking, Rüffert y Laval, la libre prestación de servicios transnacional (Cruz 2019);
- conforme a la STJUE de 4 de diciembre de 2014, (C-413/13) asunto FNV Kunsten Informatie en Media, cuando esa negociación colectiva pretende incluir en su ámbito de aplicación a trabajadores por cuenta propia. El asunto FNV Kunsten Informatie en Media se refiere a un convenio colectivo sectorial celebrado en Holanda, que al fijar los salarios a percibir por los músicos sustitutos de una orquesta, incluye en su ámbito personal a músicos que formalmente eran trabajadores autónomos. La sentencia estima que las disposiciones de convenios colectivos en favor de prestadores autónomos no son resultado de una negociación colectiva, pues en la medida que las organizaciones representen a estos últimos, estarán actuando como asociación de empresas y no como sindicato, de modo que tales acuerdos no quedan excluidos de la aplicación del derecho de la competencia.

A la vista de los supuestos en los que se ha considerado que la "inmunidad" del convenio colectivo decae frente a las reglas del derecho a la competencia, la regulación colectiva de las condiciones de trabajo desarrollada en el ámbito de las plataformas por parte de trabajadores autónomos podría plantear algunos problemas en 1) aquellas hipótesis en las que la regulación pretende realizarse limitando las posibilidades de contratación en el mercado a través del establecimiento de unas condiciones salariales o de jornada mínimas o 2) cuando el convenio directamente incluye en su ámbito de aplicación a trabajadores autónomos.

No obstante, creemos que, en uno y otro caso, se deberían tener en cuenta determinadas variables que podrían llegar a cuestionar la pérdida de inmunidad del convenio y la nulidad de sus cláusulas:

1) Respecto a las cláusulas de los convenios que establecen la obligatoriedad de que el empresario sólo contrate a empresas que garanticen las condiciones establecidas en el propio convenio (supuestos a los que hacemos referencia en el apartado 2.3 de este capítulo), creemos que ello en ningún caso sería aplicable a los supuestos en los que la cláusula estuviese contenida en un convenio de empresa o se supeditase a la aceptación del empresario individual.

2) Como expresa la propia STJUE de 4 de diciembre de 2014, los límites derivados del derecho de la competencia no actuarán respecto a *"las disposiciones de convenios colectivos que fijen unos honorarios mínimos para*

aquellos prestadores de servicios que sean «falsos autónomos»”, una valoración que deberá efectuar el juez nacional y en la que tal vez cabría incluir al denominado por la legislación española TRADE. Cabe señalar que en nuestra legislación, al reconocer el derecho de afiliación sindical a los autónomos, el sindicato, a diferencia del caso analizado en la sentencia, sí estará actuando en condición de sindicato y por tanto de interlocutor social, y no como asociación de empresas.

4. Los contenidos negociales en materia de derechos digitales, teletrabajo y trabajo en plataformas

4.1. El marco normativo de los nuevos derechos digitales como espacio condicionante del contenido de la negociación colectiva

La reciente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD) constituye el marco normativo estatal de referencia en materia de protección de datos y, más ampliamente de garantía de los derechos digitales. Contiene 5 artículos específicamente dedicados al tratamiento de la protección de datos en el ámbito laboral. El último de ellos, el art. 91, titulado *Derechos digitales en la negociación colectiva*, contiene una remisión genérica a la negociación colectiva para que esta pueda desarrollar una función de mejora de las garantías de los derechos que la ley contienen con relación al tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral: «*Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral*».

Se trata de un precepto con escaso valor normativo añadido por cuanto jurídicamente resulta innecesario. La negociación colectiva podría desarrollar la función de desarrollo y complemento prevista en aquel precepto sin necesidad de esa habilitación. No obstante, cumple una función pedagógica o recordatoria y promocional que no debería minusvalorarse¹⁸¹. Así, cabe destacarse que algunas de las regulaciones convencionales más habituales en esta materia son aquellas que se corresponden con habilitaciones o

¹⁸¹ Además de la remisión genérica a la negociación colectiva contenida en el art. 91, la LOPDP contiene alguna remisión específica, en algunos casos expresa, en otros implícita. Así, por ejemplo, en el art. 88 encontramos una remisión expresa cuando se refiere a la desconexión digital y establece que las modalidades de ejercicio se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Por su parte, el art. 87 LOPDP contiene una remisión implícita cuando reconoce el derecho de participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales en la empresa.

remisiones expresas en la ley. Ejemplo de ello, son las cláusulas dedicadas a la desconexión digital (véase el posterior apartado 3.4).

La capacidad y aptitud reguladora de la negociación colectiva también es puesta de manifiesto por art. 88 del Reglamento general de protección de datos¹⁸² que sitúa en pie de igualdad a la ley y a la negociación colectiva en orden a establecer «normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral»¹⁸³.

El papel de la negociación colectiva habría de consistir básicamente en el establecimiento de garantías adicionales a las previstas en la ley. Sin embargo, son bastante habituales las cláusulas por las que se hace una referencia genérica:

Article 42 Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona pels anys 2.019 i 2020 (BOP Barcelona 16-09-2019). Dret de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió

Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa, a la desconexió digital i a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes que

¹⁸² Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). En lo sucesivo RGPD.

¹⁸³ Conforme el art. 88 del RGPD: «Tratamiento en el ámbito laboral. 1. Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral. 2. Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo. 3. Cada Estado miembro notificará a la Comisión las disposiciones legales que adopte de conformidad con el apartado 1 a más tardar el 25 de mayo de 2018 y, sin dilación, cualquier modificación posterior de las mismas».

estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

Artículo 31 Convenio colectivo de trabajo de la provincia de Burgos para la actividad de oficinas y despachos (BOP Burgos 17-05-2019).

Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la Intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En algún caso, de manera saludable, el convenio específico con mayor intensidad algunas garantías explicitadas a nivel jurisprudencial (proporcionalidad, necesidad, información al trabajador):

Artículo 48 del Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE 13-09-2019): Geolocalización, videovigilancia y medios informáticos

AT Robles tiene implantadas tecnologías de la información para el control de la prestación laboral en el marco de sus facultades de control empresarial, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores, del teléfono móvil) o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geo localización, estableciéndose expresamente que los mismos pueden ser utilizados para fines disciplinarios, respetándose en este sentido las previsiones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre , de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Dichas medidas serán proporcionales y necesarias para la finalidad de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. En este sentido, se debe respetar la dignidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal y a la vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, debe cumplirse con el derecho de información aun cuando no se requiere del consentimiento del trabajador¹⁸⁴.

¹⁸⁴ Debe destacarse por su regulación muy completa los arts 113 a 120 del III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 11-12-2019).

4.2. La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE y la apuesta por una negociación colectiva adaptativa

El pasado mes de julio se publicaba en el Diario Oficial de la Unión Europea la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea¹⁸⁵. La aprobación de la norma, como destaca, el propio legislador comunitario¹⁸⁶, tiene su origen en las profundas modificaciones que han experimentado los mercados laborales como consecuencia de los cambios demográficos y la digitalización. Unos cambios que determinan la necesidad de que los trabajadores dispongan, de una parte, de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales y, de otra, de ciertos nuevos derechos mínimos destinados a promover la seguridad y previsibilidad de las relaciones laborales.

Ha de destacarse que, aunque, la Directiva se aplica únicamente a los supuestos en los que existe una relación laboral, por la naturaleza de los nuevos derechos que reconoce, es de suma importancia para el trabajo desarrollado en el ámbito de plataformas. Como se advierte en sus considerandos hay determinadas categorías de trabajadores, todas ellas características del trabajo en plataformas, («trabajadores que no tengan un tiempo de trabajo garantizado, incluidos los que tienen contratos de cero horas y algunos contratos a demanda») que se encuentran en una situación especialmente vulnerabilidad y, a los que por ello, sus disposiciones se les va a aplicar independientemente del número de horas que trabajen realmente.

El contenido de la Dva puede desgajarse en dos grandes bloques diferenciados: uno primero, por el que se establecen obligaciones de información y, un segundo bloque, por el que se crean algunos nuevos derechos bajo la rúbrica de «Requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo». Sin duda, el más innovador de los bloques es el segundo, por cuanto el primero, es una actualización de los derechos y obligaciones informativos ya previstos en la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de

¹⁸⁵ La Directiva entró en vigor a los 20 días de su publicación en el DOUE estableciendo el 1 de agosto de 2022 como plazo máximo de transposición para que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para darle cumplimiento.

¹⁸⁶ Considerando (4) «Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo (4), los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, que, a su vez, han fomentado la innovación, la creación de empleo y el crecimiento del mercado laboral. Algunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso. A fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo, también deben otorgarse a los trabajadores de la Unión ciertos derechos mínimos nuevos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, a la vez que a lograr una convergencia creciente entre los distintos Estados miembros y a preservar la flexibilidad del mercado laboral».

1991, a la que ésta deroga¹⁸⁷. Los preceptos más significativos de este segundo bloque, por su carácter novedoso para nuestro ordenamiento, son los referidos a la previsibilidad del trabajo (art 10), a los contratos a demanda (art. 11), transición a otra forma de empleo (art.12)¹⁸⁸.

Pero sin duda, el aspecto que más interesa reseñar en este momento es el papel que la Directiva asigna a la negociación colectiva como instrumento de incorporación de nuevos elementos de flexibilidad. Así, de conformidad con el art. 14 *“Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, siempre que respeten la protección general de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 8 a 13”*. La Directiva no se limita a permitir que la negociación colectiva desarrolle el papel de mejora y complemento que tradicionalmente tiene asignado, sino que permite que los Estados puedan disponer a favor de la negociación colectiva de la naturaleza imperativa de sus preceptos, estableciendo condiciones laborales distintas a las que allí se prevén. Una regulación alternativa que ha de entenderse seguramente comprensiva también del posible establecimiento de peores condiciones que las que se establecen en la Directiva con la única garantía de que *“respeten la protección general de los trabajadores”*.

¹⁸⁷ Una actualización de la que merece resaltarse la referida al tiempo de trabajo, por cuanto el nuevo art. 4.2.m), de modo innovador, aunque a nuestro juicio insuficiente, aborda la forma de esa información cuando *«el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible»*, esto es, cuando la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón no están predeterminados o no lo están *«mayoritariamente»*.

¹⁸⁸ Conforme al art 10 (Previsibilidad mínima del trabajo) los Estados garantizarán, en los supuestos en que el patrón de trabajo sea total o mayoritariamente imprevisible, que el empleador no pueda obligar a trabajar al trabajador a menos que se cumplan las dos condiciones siguientes: a) que el trabajo tenga lugar en unas horas y en unos días de referencia predeterminados y b) el empleador preavise en un plazo razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado.

Conforme al art. 11 (Medidas complementarias para los contratos a demanda): Si los Estados admiten este tipo de contratos deberán adoptar una o varias de las siguientes medidas: limitaciones en el uso y la duración de este tipo de contratos o similares; una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un período determinado; u otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas.

Según el art. 12 (Transición a otra forma de empleo), los trabajadores con una antigüedad mínima de 6 meses y que hubiesen superado un eventual periodo de prueba tendrán derecho a solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, si la hay, y recibir una repuesta motivada por escrito.

4.3. La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva

La regulación del teletrabajo constituye una materia que es abordada con relativa frecuencia en la negociación colectiva y ello no solo a través de acuerdos de empresa sino de convenios colectivos que incluso abordan la cuestión desde una perspectiva sectorial¹⁸⁹. Ciertamente no estamos ante una materia de tratamiento generalizado y abundante, pero si se tiene en consideración su novedad y su aplicabilidad desigual en la realidad productiva, creemos que cabe considerarla como una de las materias, relacionadas con la digitalización, que con mayor frecuencia se aborda. Creemos que uno de los factores que explican esa mayor incorporación es la firma del AMET¹⁹⁰. Como ya indicamos, cabe recordar que los agentes sociales, renunciaron a dotar de eficacia normativa directa al acuerdo por la vía de su incorporación a una Directiva y optaron por que su aplicación se realizara «según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros». Un procedimiento que a falta de su incorporación en una disposición estatal hubo de realizarse a través de la negociación colectiva. La “transposición” del AMET en el ordenamiento jurídico español se realizó, a nuestro juicio, de modo insatisfactorio por cuanto se hizo de un modo que cabe calificar de débil. Así, cabe recordar que aunque el mismo se incorporó como anexo o contenido a sucesivos Acuerdos Interprofesionales, ello no ha tenido continuidad desde el más reciente IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020 (BOE 18-07-2018) en el que ya desaparece cualquier referencia al teletrabajo, y en cualquier caso, esta regulación intersectorial “sufre” el déficit normativo de unos acuerdos que, por su eficacia obligacional, no pueden ser alegados ante los tribunales.

No obstante, cabe pensar que la eficacia obligacional de estos Acuerdos, esto es, su vinculación para las partes firmantes y sus organizaciones, sí que ha podido tener cierta incidencia en la práctica negociadora desarrollada desde instancias o unidades de ámbito inferior, tanto sectoriales como de ámbito empresarial, por cuanto es esta la materia, relativa al impacto de la digitalización en el ámbito de las relaciones laborales, que, con mayor frecuencia, abordan los convenios colectivos.

Una regulación por los convenios colectivos que reviste de suma importancia por cuanto ha de servir ya no sólo para complementar el régimen jurídico previsto en el art. 13 del TRLET para el trabajo a distancia sino que también y principalmente para dar cobertura normativa a todos aquellos supuestos de teletrabajo que no tienen cabida dentro del concepto de trabajo a distancia empleado en aquel ni estrictamente en el concepto empleado en el AMET. Al respecto, como vimos anteriormente, que en ambas normas se exige que la tipología de trabajo regulada, teletrabajo o trabajo a distancia, se realice

¹⁸⁹ Algunos ejemplos relevantes son el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 07-01-2020)

¹⁹⁰ Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo firmado por los agentes sociales europeos el 16 de julio de 2002. Para una mayor explicación del AMET véase el apartado 1.1 de este Capítulo.

preponderantemente fuera del centro de trabajo. Una exigencia que, en su aplicación estricta, supondría dejar fuera de la cobertura normativa de esos preceptos a las fórmulas de teletrabajo y trabajo a distancia parcial, en las que el profesional no desempeña su trabajo de forma prevalente, 50% o más de la jornada, fuera de la empresa, sino que lo hace en un menor porcentaje.

Para garantizar la cobertura convencional a esas fórmulas de teletrabajo parcial es recomendable que el convenio expresamente se refiera a esta modalidad. Un ejemplo de ello, lo encontramos en el art. 50 del **VIII Convenio colectivo de Telefónica On The Spot Services, SAU (BOE 21-02-2014)**:

Artículo 50. El teletrabajo en la Empresa.

Ambas partes entienden el Teletrabajo, como una modalidad de trabajo Flexible, la cual se caracteriza principalmente porque el empleado desempeña sus funciones parcial o totalmente fuera del entorno físico de la empresa y porque requiere para su desarrollo el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones para mantener en contacto al empleador y al teletrabajador.

Al respecto conviene tener presente que el teletrabajo y el trabajo a distancia parcial constituyen modalidades de implementación de estas fórmulas organizativas muy frecuentes por cuanto aúnan las ventajas de ambas formas de prestación de servicios y evitan algunos de sus inconvenientes, principalmente los derivados del aislamiento que puede provocar el trabajo a distancia a tiempo completo. Es más, el desarrollo del teletrabajo, sobre todo del parcial, lejos de decrecer seguramente se incrementa como consecuencia del impulso que esta fórmula de organización y prestación del trabajo ha recibido en el reciente RDL 6/2018 como fórmula para conciliar la vida familiar y laboral. La aprobación de esta norma ha supuesto, entre otros muchos e importantes cambios, una nueva redacción del art. 34.8 del TRLET en el que se regula el derecho de adaptación de las condiciones de trabajo por motivos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral. Con la actual redacción se permite que la persona trabajadora pueda solicitar, ya no sólo la adaptación de su tiempo de trabajo, sino la prestación de su trabajo a distancia.

En relación con las unidades de negociación en las que se aborda la regulación, el ámbito en el que se produce una regulación más habitual y desarrollada es en el ámbito empresarial. La fuerte implicación de esta materia con la organización empresarial y la circunstancia de que sea una realidad no presente en todas las empresas seguramente explica esa mayor presencia en la regulación de ámbito empresarial. No obstante, debe destacarse la importancia de que la negociación sectorial aborde esta cuestión siquiera sea con carácter general, incorporando los principios generales que se contenían en el AMET y su aplicación a todo tipo de teletrabajo y, en su caso, remitiendo a la negociación de ámbito empresarial su concreción.

Muy criticables resultan aquellas cláusulas que remiten la regulación del teletrabajo al acuerdo individual. El acuerdo individual puede y seguramente deba tener su espacio de regulación pero el convenio debería establecer una regulación mínima y no remitirse, de modo innecesario, al acuerdo individual. Así, por ejemplo:

Convenio colectivo de Ibermática, SA. (BOE 16-07-2019): “D) Teletrabajo: La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa.

Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la Empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.

La implantación de este sistema permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración”.

A nuestro juicio, la regulación de mínimos debería intentar ser más amplia que la que se contiene en el **Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 01-06-2017)** en la que se limita a establecer el principio de voluntariedad, reversibilidad e igualdad remitiéndose en lo demás a una eventual regulación que no se concreta o específica que deba desarrollarse colectivamente y a una «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015» que no se transcribe.

“Artículo 20. Teletrabajo. Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia, se considera que para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa, resulta oportuno establecer los siguientes criterios:

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En orden a la consideración y desarrollo de estos criterios, las partes coinciden en tener como referencia a estos efectos los contenidos que integran la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015¹⁹¹.

En consonancia con lo dispuesto en el AMET y en el art. 13 del TRLET para el trabajo a distancia, la regulación de la voluntariedad del teletrabajo constituye una cláusula muy frecuente en los convenios. Al respecto, cabe plantarse si las cláusulas que limitan el desarrollo del teletrabajo a los supuestos en los que sea propuesto por la empresa o que establecen con carácter genérico su carácter excepcional deberían evitarse. A nuestro juicio el primer tipo de cláusulas, aquellas que plantean el teletrabajo como una opción exclusivamente en manos de la empresa, pueden tener sentido en el ámbito de programas de teletrabajo formulados a propuesta de la empresa pero en cualquier caso deben entenderse como un límite a la posibilidad de que el trabajador/a pueda solicitarlo en el ejercicio del derecho reconocido al art 34.8 del TRLET. Es el caso, por ejemplo, del art. 51 del **VIII Convenio colectivo de Telefónica On The Spot Services, SAU (BOE 21-02-2014)** cuando establece que

“El presente Convenio establece las condiciones que normalizan el acceso al teletrabajo, como una alternativa viable al trabajo presencial en las actividades que la Empresa desarrolla. a) El Teletrabajo es propuesto por la Dirección de la Compañía a aquellos trabajadores que son considerados susceptibles de ser incluidos en el programa. b) Es voluntaria la aceptación de la propuesta, hecha por la Dirección, por parte del trabajador (...)”

Mayores interrogantes pueden plantear, a la luz del art. 34.8 del TRLE que reconoce el derecho a solicitar el trabajo a distancia por razones vinculadas a la conciliación de la vida familiar, aquellas cláusulas que de que establecen de manera genérica su carácter excepcional, limitándolo a aquellos supuestos en los que “empleado que, debido a una situación excepcional, no pueda acudir con normalidad a su puesto de trabajo”. Es el caso del **Convenio colectivo de Adidas España, SAU (BOE 20-04-2012)** cuando establece que:

“Teletrabajo: Aquel empleado que, debido a una situación excepcional, no pueda acudir con normalidad a su puesto de trabajo, podrá solicitar acogerse al sistema de teletrabajo, lo que le permitiría trabajar desde su domicilio manteniendo las mismas condiciones laborales.

El teletrabajo se regirá por los siguientes principios:

- Para poderse acoger al teletrabajo la situación de ese empleado deberá ser realmente excepcional, existiendo una causa muy justificada que le impida acudir a la oficina con normalidad.

¹⁹¹ Puede compararse esta regulación con la más completa del art. 8 bis del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 07-01-2020).

- Solo podrán solicitarlo aquellos empleados que desempeñen una labor que sea compatible con el teletrabajo.

- El teletrabajo siempre será voluntario y deberá ser el empleado quien lo solicite por escrito.

- La solicitud deberá ser realizada al Director del correspondiente Departamento, quien, tras estudiar el caso con la Dirección de RR.HH. y valorar conjuntamente la viabilidad del desarrollo del trabajo desde casa, comunicará al trabajador la decisión de la empresa respecto a dicha solicitud y, en su caso, la duración del periodo por el que dicha situación excepcional se aprueba. Será necesaria la conformidad de ambos Directores para que la solicitud se apruebe.

- La situación excepcional de teletrabajo será reversible y finalizará cuando termine el periodo por el que dicha posibilidad le fue aprobada desde la Dirección de la empresa o bien cuando concluya la situación que la ocasionó, en caso de que esta finalice antes”.

Si lo que el convenio pretende realizar es ampliar los supuestos en los que se reconoce el derecho a solicitar el teletrabajo sería recomendable expresar esa lógica que, en cualquier caso, a nuestro juicio prevalecería en caso de conflicto.

4.4. La regulación de la jornada de trabajo y el derecho a la desconexión digital

La regulación de la jornada de trabajo constituye uno de los centros de atención clásicos y tradicionales del Derecho del Trabajo. Podría afirmarse, sin temor a caer en la exageración, que la limitación de la jornada de trabajo y el asegurar un tiempo de descanso a las personas trabajadoras está en la genética del Derecho del Trabajo. En este sentido, la normativa estatal ha tenido como objeto el establecimiento de jornadas máximas de trabajo y la garantía de periodos de descanso. La conexión permanente del trabajador/a a través de las redes digitales con la empresa puede suponer que la ineffectividad de esos límites y la necesidad de garantizar que la disponibilidad de las personas trabajadoras quede limitada al tiempo de trabajo.

La LOPD en su artículo 88 contiene una regulación específica de la materia¹⁹² que cabe calificar de insuficiente por cuanto, si bien reconoce el derecho, no concreta su contenido,

¹⁹² El artículo 88 establece que «Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

que queda remitido a la política interna que, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elabore cada empresa. No obstante, esa política empresarial, tal y como recoge expresamente el art. 88, deberá respetar en su definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Las cláusulas convencionales que regulan el derecho a la desconexión son cada vez más frecuentes y si bien son más habituales y completas en los convenios de empresa, también podemos encontrar ejemplos en convenios sectoriales¹⁹³ e incluso intersectoriales. Un buen ejemplo de esto último lo encontramos en el **Acuerdo Interprofesional para Cataluña 2018-2020 (DOGC de 7 de septiembre de 2018)** que, anticipándose a la propia LOPD, establece una regulación de carácter mínimo que pretende servir de orientación a todos los sectores y empresas:

“Desconexión digital. Las organizaciones signatarias del AIC, conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, conscientes además, de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones provoca en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo, y de los riesgos para la salud de las personas y la obligación de prevenirlos, orientamos a que la negociación colectiva valore esta nueva realidad.

Proponemos que los convenios colectivos puedan adoptar la cláusula siguiente: Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, a que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, lo cual comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

¹⁹³ Es el caso, por ejemplo, del art. 51 del Convenio Colectivo de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid (BOCM 14-02-2019); de la disp. adic. 8 del Convenio colectivo del sector del comercio textil de Barcelona y provincia para los años 2019-2021 (BOPB 18-11-2019); art. 76 del Convenio colectivo del sector de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona para los años 2019-2021 (BOPB 22-10-2019); art. 72 del Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 22-07-2019); art. 85 del Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE 02-10-2019); art. 16 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, art. 41 del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022 (BO Cantabria 22-08-2019); art. 48 del III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 19-19-2019); art. 89 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid 26-10-2019)

formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se pondrán en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.”

Debe reseñarse que sería aconsejable que la regulación sectorial incorporase, como ya hace en algunos supuestos, contenidos y limitaciones adicionales a las ya previstas en la regulación legal. Le remisión a la decisión empresarial, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, se limita a reproducir lo establecido en la ley sin añadir nada más que el mero recordatorio. Es el caso, por ejemplo, del art. **85 del Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE 02-10-2019)** en el que, en relación, al derecho a la desconexión se establece que:

(...) Derecho a la desconexión. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa, oída previamente la RLT, elaborará una política interna en la que se especificaran las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en su domicilio, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Más positiva, y simplemente a modo de ejemplo, nos parece la práctica del **III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 19-19-2019)** en el que además de regularse el derecho a la desconexión dotándolo de ciertas garantías adicionales se apuesta por que complementariamente a nivel de empresa se creen comisiones paritarias para la regulación de ésta y otras cuestiones vinculadas a la digitalización.

Artículo 120. Comisión para la Protección de los Derechos Digitales en las Empresas.

Se recomienda constituir en las empresas con convenio propio una Comisión para la Protección de los Derechos Digitales nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Aunque en gran medida, las cláusulas convencionales dedicadas a esta materia aún presentan un elevado grado de simplicidad por cuanto se limitan a reconocer el derecho a

la desconexión sin dotarlo de un contenido efectivo¹⁹⁴, empiezan a aparecer recientemente ejemplos de mayor complejidad. En este sentido ha de destacarse que es esta una materia en la que se aprecia, al menos en determinadas unidades de negociación, una importante evolución y un importante trabajo de articulación de diversos productos convencionales. Un claro ejemplo de ello puede observarse en lo ocurrido en el caso del **Convenio colectivo del Grupo Axa (BOE de 10-10-2017)**. Este fue uno de los primeros convenios en regular esta cuestión, siendo puesto como ejemplo en múltiples foros. No obstante, esa primera regulación tenía un alcance más bien limitado por cuanto se limitaba a definir la situación sobre la que se quería actuar, a recoger el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo y a recoger la coincidencia en la necesidad de seguir avanzando.

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital.

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Plasmación de ese compromiso es la firma posterior de un muy completo e interesante **Protocolo de desconexión del Grupo AXA** en el que se recogen muy diversas medidas que van desde las medidas de sensibilización y formación a las más imperativas consistentes en el establecimiento de una política de luces apagadas o prohibición de comunicaciones en horario no laboral. Adicionalmente se prevé la creación de un buzón

¹⁹⁴ En esta línea el art. 72 del Convenio colectivo del sector de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona para los años 2019-2021 (BOPB 22-10-2019) que establece: “Derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de vídeo vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales”. Sería aconsejable que los convenios colectivos, al menos desarrollasen una función pedagógica e informativa y recogiesen todo el contenido previsto en la LOPDGDD.

para la comunicación de incidencias de las que se dará información asimismo a la representación legal de los trabajadores y la constatación de que el carácter dinámico de la materia exige una regulación dinámica:

“VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente Protocolo será un documento vivo, objeto de revisión por parte de la Comisión de Igualdad para su adaptación a las novedades que surjan en esta materia”.

Otros ejemplos recientes de regulaciones mucho más completas son el **Acuerdo del Grupo Telefónica por el que se establece la política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica** firmado el 17 de julio de 2019¹⁹⁵ o el **Acuerdo colectivo del Grupo BBVA sobre Registro de Jornada y Desconexión Digital**, firmado el 25 de septiembre de 2019¹⁹⁶.

La ausencia de una delimitación legal del contenido del derecho ha determinado que los convenios colectivos hayan oscilado en torno a tres grandes opciones a la hora de concretar en que consiste el derecho a la desconexión. Así, un primer grupo serían aquellos que parecen reducirlo a una simple línea de actuación o compromiso carente de cualquier virtualidad jurídica. Constituye, a nuestro juicio, esto una práctica criticable, desde la perspectiva de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, al no abordarse esta cuestión como un auténtico derecho del trabajador a la que corresponde una obligación empresarial sino como una facultad e incluso una mera política de intenciones. Un ejemplo de esto último, lo encontramos en el **art. 51 del Convenio Colectivo de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid (BOCM 14-02-2019)**:

“Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo

O el caso del **art. 16.10 del Convenio Colectivo de EUI Limited Sucursal en España (BOP Sevilla21-08-2018)**:

Art. 16 10 Desconexión digital

La empresa, consciente de la necesidad de poner límites entre el trabajo y la vida privada, y sin limitar las ventajas del trabajo flexible (FlexiTime) establecido para las áreas de soporte a negocio actuales y cualesquiera que puedan ponerse en marcha en el futuro, reconoce el derecho de todos/as sus trabajadores/as a la desconexión digital y/o a cualquier tecnología de comunicación (teléfono, canales de mensajería,

¹⁹⁵ En http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17466/2448679-Acuerdo_sobre_desconexion_digital.pdf (última consulta el 24-01-2019).

¹⁹⁶ En <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20190925-ACUERDO-BBVA-REGISTRO-DE-JORNADA-DESCONEXION-DIGITAL.pdf> (última consulta el 24-01-2019).

correos electrónicos, video-llamadas, y cualquier otro medio implantado en la empresa o al que estén acostumbrados los/as trabajadores/as) para garantizar el respeto al tiempo de descanso y/o vacaciones de todos/as sus trabajadores/ as después del final de su jornada de trabajo Al término de su jornada laboral, Admiral reconoce, alienta y espera (el subrayado es nuestro) la desconexión electrónica de sus trabajadores con la empresa fuera de sus horas de trabajo

La desconexión digital efectiva, pretende la dedicación necesaria del tiempo personal a nuestro entorno familiar, amistades, y al desarrollo de nuestros intereses personales, que indudablemente protegen la vida privada de nuestros/as trabajadores/as y favorecen la conciliación de la vida personal y familiar”

Una segunda tipología, la más frecuente, es configurar el derecho a la desconexión como un derecho del trabajador a no contestar correos y llamadas fuera del horario de trabajo. Se trata este de un reconocimiento que, a nuestro juicio, cabe calificar de débil por cuanto supone dejar en manos del trabajador la decisión de contestar o no esas comunicaciones, una libertad que puede estar muy condicionada o limitada por temor a que la no contestación sea percibida como una falta de diligencia o compromiso cuando la misma, debe recordarse, se está que se están produciendo en un espacio temporal que excede del permitido normativamente.

Una práctica que, a nuestro juicio, no supone garantizar un auténtico derecho al trabajador, que carece de cualquier garantía en orden al ejercicio de un derecho que, además sólo se contempla desde una perspectiva o lógica empresarial al excluirse en los supuestos de fuerza mayor. Es el caso, por ejemplo, del **art. 41 del Convenio Colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para el periodo 2019-2022 (BO Cantabria 22-08-2019)**:

Art. 41.- Desconexión digital.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Por ello, salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los e-mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

En ese sentido, resultan saludables aquellos convenios que prevén, en forma expresa, que la empresa no pueda adoptar medidas contra los trabajadores por hacer efectivo el derecho. Es el caso, por ejemplo, del **art. 48 del III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 19-19-2019)** o del **art. 89 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid 26-10-2019)**. El primero establece que

“(…) Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa”.

En el segundo, más ampliamente:

“(…) Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa”.

La tercera categoría de convenios la integran aquellos en los que el derecho a la desconexión de los trabajadores se proyecta en forma de deber empresarial de abstenerse de realizar comunicaciones fuera del horario de trabajo. Una práctica, a nuestro juicio, más garantista para la efectividad del derecho que, en cualquier caso, puede dotarse de excepciones que tengan en consideración determinados trabajos o circunstancias excepcionales. Es el caso, por ejemplo, del ya comentado **Protocolo de desconexión del Grupo AXA** cuando establece que:

3. Con el fin de garantizar el descanso de todo el personal no se realizarán llamadas, ni se enviarán mails o mensajes instantáneos entre las 18:15 horas y las 7:45 horas, de lunes a viernes, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

4. Los colaboradores y colaboradoras de AXA no tendrán que responder mails, llamadas o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

5. En ningún caso se enviarán mails, mensajes instantáneos o se realizarán llamadas durante los fines de semanas, festivos ni periodos de vacaciones del personal, salvo excepciones por necesidades de negocio justificadas e ineludibles.

6. Si alguna persona envía el correo fuera de las horas habituales de trabajo, deberá configurar el envío diferido del correo.

La atención de las necesidades y requerimientos empresariales, constituye uno de los parámetros a los que los negociadores deberán atender en la regulación del derecho a la desconexión, sin embargo creemos que, en determinados casos, ello se hace de modo tan flexible y amplio que puede desconfigurar el ejercicio del derecho. Es el caso de la cláusula quinta del **Acuerdo del Grupo Telefónica por el que se establece la política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica** firmado el 17 de julio de 2019¹⁹⁷:

“QUINTA. – No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o

¹⁹⁷ En http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17466/2448679-Acuerdo_sobre_desconexion_digital.pdf (última consulta el 24-01-2019).

política de horas extraordinarias en el marco laboral de la empresa propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de "disponibilidad" u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de TELEFÓNICA, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las empresas"¹⁹⁸.

De interés resulta el **art. 32 del Quinto Convenio colectivo de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (BOE 05-12-2019)** en el que sin entrar a regular el contenido del derecho a la desconexión sí que se establece una metodología para hacerlo en el que se incluye la elaboración de un diagnóstico con objeto de que se identifiquen los supuestos en que se produce una interrupción del descanso del personal, distinguiendo en función de su tipología (recurrente o esporádico, puntual o de larga duración, conlleve una acción especial o no, medio tecnológico exigido para su resolución, etc.) y de la tipología de personal de que se trate. Una metodología adecuada para garantizar la adecuación de la normativa pero que hubiese sido aconsejable que previese la participación de los representantes de los trabajadores:

Artículo 32. Derecho a la desconexión.

El desarrollo de los instrumentos digitales ofrece muchas ventajas tanto en la gestión del tiempo como en el de la comunicación. Permite acortar los plazos para la toma de decisiones y una mejor organización del trabajo; mejora la productividad; acelera la ejecución de las tareas y ofrece soluciones apreciables en términos de articulación de los tiempos de vida profesional y personal. Además, unifica los dispositivos y los procedimientos para la difusión de la información y mejora la frecuencia de las comunicaciones, facilitando su coordinación y su establecimiento directo.

Sin embargo, también es cierto que produce una hiper-conectividad que afecta a los tiempos de descanso y a la conciliación de la vida personal y familiar.

¹⁹⁸ De manera mucho más matizada el **Acuerdo colectivo del Grupo BBVA sobre Registro de Jornada y Desconexión Digital**, firmado el 25 de septiembre de 2019 establece que: "Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, se deberá contactar previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido se calificará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la posible consideración como prolongación de jornada.

En este sentido, para hacer un uso más eficiente de la jornada y respetar el tiempo de descanso no se enviarán comunicaciones por cualquier medio desde las 19:00 horas hasta las 8:00 del día siguiente, ni durante los fines de semana, días de fiesta o vísperas de festivo".

La Liga es consciente que la actividad que gestiona: la competición del fútbol y los derechos audiovisuales derivados de esta requiere en muchas ocasiones que su personal deba atender de forma rápida cuando no inmediata las llamadas telefónicas o correos electrónicos solventando situaciones de peligro o riesgo.

A pesar de lo expuesto, La Liga considera que una buena organización de sus recursos le permitirá garantizar que su personal tenga derecho a la desconexión digital, de forma que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, se respete su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. El derecho a la desconexión se refiere al conjunto de las herramientas digitales nómadas (smartphones, tabletas, ordenadores portátiles, etc.) y se recogerá en la correspondiente política interna.

La Liga, para la elaboración de dicha política interna, seguirá los siguientes pasos:

– Elaboración de un diagnóstico con objeto de que se identifiquen los supuestos en que se produce una interrupción del descanso del personal, distinguiendo en función de su tipología (recurrente o esporádico, puntual o de larga duración, conlleve una acción especial o no, medio tecnológico exigido para su resolución, etc.) y de la tipología de personal de que se trate, en particular, a fin de atender posibles situaciones asociadas al trabajo a distancia o teletrabajo, así como de realización total o parcial del trabajo en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Considerar e identificar las necesidades específicas de la actividad para asegurar que se mantenga un servicio adecuado en todo caso, conciliando esta exigencia con el ejercicio del derecho a la desconexión.

– En función de los resultados del diagnóstico, elaborará una política interna dirigida al personal, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Asegurándose que contenga: (1) unas reglas de buen uso de las diferentes herramientas tecnológicas estableciendo límites o barreras para evitar los abusos y para proteger al personal que quiere ejercer este derecho, (2) asegurar que los métodos de organización del personal garantizan que las necesidades derivadas de la actividad de La Liga quedan adecuadamente cubiertas.

– Responsabilizar a todo el personal, incluyendo la dirección, dándole formación, y sensibilizando para que actúen con ejemplaridad.

Igualmente puede resultar de interés que el Convenio atribuya a algún órgano de carácter paritario la resolución de los conflictos que puedan plantearse con relación a esta cuestión. En este sentido, puede citarse el **art. 8 del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Prensa Alicantina SAU (BOP Alicante 03-09-2019)** que atribuye a la comisión paritaria del convenio, entre otras funciones:

c) Examen sobre cualquier conflicto que afecte a los derechos a la desconexión digital, a la intimidad y a la protección de datos por el uso de aplicaciones o cualquier otro medio electrónico para el control de la obligación de fichar por la jornada laboral.

Por último, hay que destacar que, dada la vinculación del derecho a la desconexión con la conciliación de la vida familiar y laboral, los Planes de igualdad podrían constituir también instrumentos idóneos para la implementación, impulso o regulación del derecho a la desconexión. Un ejemplo localizado, es el **II Plan de Igualdad de la empresa Vinalopó (BOP de Alicante 10-12-2019)** en el que se fija como uno de los objetivos:

4.- Inclusión dentro del código de conducta telemático, un apartado sobre las “buenas prácticas en la utilización del e-mail y teléfono móvil fuera de la jornada laboral” a efectos de hacer efectivo el respeto a la desconexión digital¹⁹⁹.

4.5. Control tecnológico de la prestación laboral

Uno de los ámbitos de la relación laboral en los que más ha impactado el fenómeno de la digitalización ha sido el del control de las personas trabajadoras. La simplificación de las tecnologías y su abaratamiento han determinado que, cada con mayor frecuencia, se empleen tecnologías de la información en el control de los empleados. La incorporación de estas tecnologías permite un mayor control pero también supone un mayor riesgo para derechos fundamentales de los trabajadores. Un riesgo que, seguramente, explica su regulación en la LOPDGDD y la importante conflictividad judicial que existe en la materia.

En cuanto al tratamiento por la negociación colectiva del control de los trabajadores a través de medios tecnológicos, tras las modificaciones que supuso la incorporación de las normas del Reglamento (UE) 2016/679 a la LOPDDD, es posible advertir que un número importante de convenios colectivos incorpora la cláusula “estándar” a la que hemos hecho referencia (apartado 3.1), la cual se limita a reconocer el derecho a la intimidad de los trabajadores conforme a lo establecido por la legislación vigente, sin incorporar una regulación adicional.

En materia de control de la prestación laboral a través de videovigilancia, encontramos ejemplos de convenios que, aunque prescindan de la utilización cláusula convencional estándar, reiteran el contenido de las disposiciones de la LOPDDD. Así, algunos convenios centran su atención en la delimitación de las zonas que quedan excluidas, como por ejemplo el art. 86 del Convenio Colectivo del Comercio vario de la Comunidad de Madrid para los años 2018-2021 (BOC Madrid 26-10-2019) que señala:

¹⁹⁹ De manera idéntica el II Plan de Igualdad de la empresa Torrevieja Salud (BOP de Alicante 28-08-2019). El Protocolo de desconexión del Grupo AXA, uno de los más completos, también es objeto de atención por la Comisión de Igualdad.

“Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores”.

En términos similares, el **art. 16 del VI Convenio Colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia (BOP Murcia 2-07-2019)** establece:

“Quedaran exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones”

Por su parte, el artículo **6.2 del Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE 31-07-2019)**, que contiene la política interna de la empresa con respecto a las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y a la sensibilización de los trabajadores sobre un uso razonable de la tecnología, declara que:

“5. Se carece de herramientas tecnológicas de escucha”

Como es posible advertir, el convenio se refiere al estado actual de la situación en la empresa con respecto a la grabación de sonidos, pero no se establece un compromiso a no utilizarlas ni se regula su posible utilización en el futuro, por lo que en los términos en que se encuentra redactada, la cláusula convencional carece de utilidad.

Más controvertible resulta el **art. 17 del Convenio Colectivo de la empresa Casino de Santa Cruz, S.A. (BOP Santa Cruz de Tenerife 05-06-2019)** al establecer que:

“Los trabajadores de la empresa conocen y prestan especial consentimiento a que, dentro de los procedimientos de seguridad que la empresa tiene o que pueda desarrollar, existen sistemas de captación de la imagen que obtienen imágenes durante el desarrollo de la prestación laboral, cuya información es tratada con garantías de los datos que contienen, siendo datos que, en su caso, pueden ser utilizados como prueba con base a la facultad de la dirección y control de la actividad laboral”.

En este caso, la cláusula convencional da cuenta de un consentimiento anticipado y genérico de los trabajadores a la captación de imágenes en su lugar de trabajo, consentimiento que no resulta compatible con la regulación legal, que exige al empleador informar sobre la implementación de una medida de esta naturaleza con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa. Sin entrar a valorar la potencial nulidad de la cláusula transcrita, entendemos que la LOPDDD no contempla al convenio colectivo como el instrumento idóneo para la notificación al trabajador de la existencia de videocámaras que controlan su prestación, ni tampoco como un medio a través del cual el trabajador pueda prestar su consentimiento, ya que este no resulta necesario si se respetan las exigencias legales.

Una cláusula que sí establece garantías adicionales a las dispuestas por la LOPDDD es el **art. 117 del III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19-12-2019)** en cuanto dispone:

“Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados”.

Cabe resaltar que un aspecto criticable de la nueva redacción de la LOPDDD resulta del hecho que el artículo 89 únicamente establece los requisitos para implementar los dispositivos de videovigilancia en la empresa, sin someter su utilización a la superación de un juicio de proporcionalidad. De tal modo, el fragmento transcrito da cuenta de un contenido adicional al establecido legalmente, ya que supedita el uso de los mismos a los condicionantes que, conforme a la jurisprudencia del TEDH, validan la intromisión en la intimidad del trabajador. En este sentido, el **art. 50 del II Convenio Colectivo de empresa Autojuntas, S.A.U. (BOP Albacete 07-01-2019)** da un paso más, al especificar los fines que justifican dicha intromisión:

“La empresa podrá utilizar con fines laborales las cámaras de videovigilancia existentes en la empresa. La finalidad de dicho control se circunscribe, solo, al cumplimiento al desarrollo adecuado de la prestación del servicio y a fines disciplinarios si procediera.

Queda prohibida la utilización de los sistemas de videovigilancia para fines distintos de los aquí expresados”.

En lo que respecta a la regulación convencional de la geolocalización, los convenios colectivos parecen decantarse por la cláusula que reconoce el derecho a la intimidad según la legislación vigente. En este sentido, el **art. 76 del Convenio Colectivo del sector de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona para los años 2019- 2021 (BOP Barcelona 22-10-2019)** y el **art. 31 del Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Burgos (BOE 17-05-2019)** recogen idéntica cláusula:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales”.

Pese a que se puede realizar la misma crítica a la norma referida a la geolocalización, en cuanto no exige realizar un juicio de proporcionalidad previo a la implementación de la medida, lo cierto es que los convenios que regulan la geolocalización parecen ser más estrictos, incluyendo y delimitando la finalidad de este tipo de control. En ese sentido, el **art. 45 del Convenio Colectivo Autopista del Sol Concesionaria Española (BOP Málaga 24-08-2018)**:

“En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, los vehículos proporcionados para uso exclusivo profesional podrán llevar instalado un sistema de geolocalización homologado (GPS) cuya finalidad de control es doble (i) por razones de seguridad (ej. accidentes, robos, etc.) y (ii) vigilar la correcta prestación de servicios del empleado.

El mencionado sistema proporciona, entre otra, información sobre la hora de arranque, recorridos realizados, velocidades máximas y radio de acción cuando el vehículo se salga del perímetro establecido en contrato.

La información obtenida por el citado dispositivo podrá ser utilizada a efectos disciplinarios”.

Por su parte, el **art. 48 del Convenio Colectivo de Agencia de Transportes Robles, S.A. (BOE 01-10-2019)** cuenta con una cláusula similar, en la que se especifica la finalidad de control por geolocalización:

“AT Robles tiene implantadas tecnologías de la información para el control de la prestación laboral en el marco de sus facultades de control empresarial, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores, del teléfono móvil) o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geo localización, estableciéndose expresamente que los mismos pueden ser utilizados para fines disciplinarios, respetándose en este sentido las previsiones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Dichas medidas serán proporcionales y necesarias para la finalidad de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”.

Aunque resulte lógico, algunos convenios especifican que el mecanismo de geolocalización debe desactivarse en el momento que finalice la jornada laboral. Es el caso del **art. 118 del III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 19-12-2019)** y el **art. 85 del Convenio Colectivo del Comercio vario de la Comunidad de Madrid para los años 2018-2021 (BOC Madrid 26-10-2019)**, que incluyen el siguiente fragmento:

“Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador”.

En otros casos, reconociendo tácitamente su intrusión, los convenios dan cuenta del compromiso de establecer mecanismos de control de la prestación laboral que no incluyan la geolocalización en los supuestos que no resulta posible aplicar la medida que se utiliza para el grueso de los trabajadores. Así, el **Apartado III del Anexo XII sobre registro de jornada del II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U., y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U. (BOE 13-11-2019)** dispone:

“En relación con los supuestos especiales en los que las personas trabajadoras no prestan sus servicios físicamente en el centro de trabajo (por ejemplo, teletrabajo, trabajo en cliente, viajes profesionales, etc.) u otros supuestos en los que, por cuestiones técnicas, no se pueda utilizar la Tarjeta de Identificación Personal, Telefónica se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático, el cual no implicará, necesariamente, geolocalización, mediante el cual la persona trabajadora procedería al registro diario de su jornada”.

Resulta curiosa la detección de una especie de renuncia a la utilización de la geolocalización como sistema de control de la prestación laboral en el caso de una empresa de servicios de transporte de mercadería. El **art. 6.3 del Convenio colectivo de Delver Logistics, SLU (BOE 25-10-2019)**, regula el supuesto de una implantación futura de un sistema de geolocalización, limitando su finalidad a aspectos técnicos del servicio:

“La empresa podrá poner en funcionamiento un sistema digitalizado con la finalidad de conocer la trazabilidad de los servicios realizados a los clientes, y así poder mejorar su realización. El uso de este sistema tendrá contenido profesional, y no podrán ser vulnerados en su implantación y funcionamiento los derechos de los trabajadores. Particularmente, la implantación de este sistema de geolocalización deberá respetar lo dispuesto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, introducido por la disposición final 13 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, con objeto de garantizar plenamente el derecho a la intimidad del trabajador frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización”

Por el contrario, otro convenio colectivo vincula la manipulación de los sistemas de geolocalización a medidas disciplinarias. A modo de ejemplo, el **art. 48.c.13 del VI Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Soria para los años 2018 a 2020** dispone:

c) Son faltas muy graves: 13. La manipulación indebida de cualquier medio de control del vehículo (tacógrafo digital, GPS...).

En contraste con los sistemas de control por videovigilancia y geolocalización, la regulación del control biométrico por parte de los convenios colectivos ha sido

escasamente desarrollada, sin aportar más contenido que el reconocimiento de su utilización o el anuncio de su próxima implementación. El **art. 37.3 del Convenio colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhama de Granada y el personal laboral del mismo (texto refundido) (BOP Granada 22-03-2019)** declara:

“Con carácter general, el control horario se realiza mediante un sistema de captación digital parcial de datos biométricos (huella digital), existente desde su entrada en vigor, fechado en el 4 de abril de 2008, por medio del cual los empleados/as, al inicio y finalización de la jornada laboral, así como si durante la misma han de ausentarse de su puesto de trabajo, deberán colocar su dedo en el lector de datos del aparato instalado al efecto, quedando de este modo constancia de la hora de entrada y salida”.

Con respecto a la implantación progresiva de este tipo de control, el **art. 73 del XI Convenio colectivo personal laboral Diputación de Valencia (sector no sanitario) (BOP Valencia 11-02-2020)** detalla el tipo de datos que recogerá el sistema biométrico:

“Para el control de la puntualidad, asistencia y permanencia del personal en las distintas dependencias de trabajo de esta Corporación, se implantará progresivamente un Sistema Biométrico de control horario.

El dato biométrico que se empleará será el de la creación de un patrón de la imagen holográfica obtenida de un dedo de cada mano. A medida que se vaya implantando este sistema biométrico en las distintas dependencias de la Corporación, el personal será requerido para la toma de los datos necesarios para ello”.

Previendo una utilización diferente de los datos biométricos, tanto el **art. 72 del Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 22-07-2019)** como el **art. 85 del Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería para los años 2019-2021 (BOE 02-10-2019)** introducen el mismo fragmento:

“El tratamiento de datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona, requerirá el consentimiento de este, salvo que ese tratamiento sea necesario para cumplir con la obligación del control diario de jornada”

Es posible sostener que el control mediante datos biométricos se vincula principalmente al registro de jornada laboral, cuya obligatoriedad general fue establecida por el RDL 8/2019, de 8 de marzo, con efecto a partir del mes de mayo de 2019. Considerando que con anterioridad a la vigencia de esta norma, el deber de registro de jornada solo se establecía en dos supuestos específicos, no resulta extraño que la regulación convencional haya abordado este aspecto con poca profundidad, pero suponemos que las negociaciones que se están desarrollando actualmente sí lo tratarán. Frente al silencio de la LOPDDD y el ET respecto a los datos biométricos, un buen ejemplo de previsión es el fragmento transcrito anteriormente, en cuanto supedita al consentimiento del trabajador cualquier utilización de

datos biométricos que no se relacione al control de jornada, conforme al artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679 o RGPD, que admite la utilización de datos biométricos si el interesado ha dado su consentimiento explícito²⁰⁰. Sin embargo, reconociendo la asimetría que caracteriza a la relación empresa/trabajador quizás cabría establecer requisitos adicionales para el otorgamiento del consentimiento. Asimismo, otro aspecto que sería interesante considerar en futuras negociaciones colectivas es el tratamiento y almacenamiento de la información biométrica una vez finalizada la relación laboral.

En suma, con respecto a las prácticas de la negociación colectiva referidas al control tecnológico de la prestación laboral, no podemos sino reiterar la conclusión efectuada al analizar la regulación del derecho a la desconexión: por lo general, las cláusulas convencionales se caracterizan por su simplicidad, limitándose en su mayoría a reconocer los derechos y obligaciones dispuestos por la legislación vigente y sin establecer contenidos adicionales. En forma excepcional, la negociación colectiva ha detectado la omisión legal relativa al juicio de proporcionalidad previo a la instauración de control por videocámaras y geolocalización, y la ha solucionado bien estableciéndolo como un requisito, bien delimitando las finalidades que justifican la utilización de este medio de control.

Admitiendo que las modificaciones a la LOPDDD tienen una fecha reciente y que por ello, es necesario dar tiempo a que los nuevos textos convencionales incorporen tales cambios, estimamos dos aspectos fundamentales de cara a las futuras negociaciones colectivas que pretendan incorporar contenidos adicionales: la incorporación del juicio previo de proporcionalidad y la participación de los representantes de los trabajadores en la implementación de los sistemas de control tecnológico. A la espera de la implementación de criterios y directrices para la negociación en estas materias por parte de los interlocutores sociales, los ejemplos presentados pueden constituir precedentes de buenas prácticas –y no tan buenas– que orienten su acción.

²⁰⁰ Artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679: “1. Quedan prohibidos el tratamiento de datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona física.

2. El apartado 1 no será de aplicación cuando concurra una de las circunstancias siguientes:

a) el interesado dio su consentimiento explícito para el tratamiento de dichos datos personales con uno o más de los fines especificados, excepto cuando el Derecho de la Unión o de los Estados miembros establezca que la prohibición mencionada en el apartado 1 no puede ser levantada por el interesado”

4.6. La regulación convencional del uso de las TIC como instrumento de los órganos de representación de los trabajadores

La configuración y actuación de los órganos de representación de los trabajadores debe, so pena de perder su funcionalidad, adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo y de prestación de servicios derivadas de la digitalización (trabajo en plataformas, teletrabajo...). Analizados en el apartado 2.4 los cambios que inciden en su configuración pretendemos en este apartado analizar las posibilidades y formas en que la negociación colectiva está procediendo a adaptar los derechos y garantías instrumentales que corresponden a dichos órganos.

Sin duda, corresponde a las organizaciones sindicales en el ejercicio de su libertad de autoorganización y acción adoptar las medidas organizativas, comunicativas y de acción que consideran apropiadas y necesarias para el desarrollo de su actividad en entornos organizativos y sociales novedosos, pero ello, requiere que cuenten con medios apropiados.

Las tecnologías digitales y las nuevas formas de comunicación constituyen una oportunidad y una buena herramienta de acción y proselitismo sindical, para difundir sus mensajes, captar nuevos afiliados o, cuando menos, y en términos “*millenials*”, conseguir “*followers*” o seguidores. Ejemplos de ello lo podemos encontrar en espacios de información online, en forma de preguntas más frecuentes²⁰¹, asesoría on line para empleados de la economía colaborativa²⁰² Y ello como herramienta de trabajo y comunicación externa con sus afiliados, pero también interna con sus delegados y técnicos. Sería este el caso de la utilización de plataformas digitales de trabajo. En este sentido CCOO (2008) afirma que “*ha logrado reducir en alrededor de un 15 por ciento los desplazamientos de sus responsables sindicales; además de haber intensificado las acciones de formación interna de sus trabajadores... Los usuarios se han dado cuenta de que se trata de un cambio de paradigma en la forma de trabajar y están sacando el jugo de las nuevas posibilidades como compartir ficheros y acceder a ellos desde cualquier lugar, establecer entornos de trabajo en grupo, crear foros abiertos a la participación de usuarios de toda España, etc.*”.

Debe destacarse que la aprobación de la LOPDPGDD no incorporó ningún tipo de derecho instrumental para los sujetos colectivos. De esta forma, los derechos instrumentales que la ley se limita a reconocer a la representación de los trabajadores en la empresa se ciñen a los derechos a celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical y recibir información sindical, y al derecho a un tablón de anuncios o a un local adecuado previsto para determinadas secciones sindicales o para los órganos de

²⁰¹ <https://www.ccoo-servicios.es/consultas-laborales-frecuentes.html> (última consulta 20-02-2020)

²⁰² www.turespuestasindical.es (última consulta el 20-02-2020).

representación unitaria siguen siendo los previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Unos derechos construidos en “clave analógica” sobre el presupuesto físico de la presencia física de los trabajadores en el centro de trabajo.

Los Tribunales han realizado, en algún caso, una relectura de dichas previsiones que han tratado de adaptarla al nuevo contexto organizativo y productivo, sin embargo, la misma se nos revela como insuficiente. Así, la importante sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre, si bien reconoció como parte del contenido esencial de la libertad sindical el derecho a transmitir información sindical a los afiliados lo hizo con un alcance limitado por cuanto 1) lo reconoce a una instancia sindical, no a los órganos de representación unitaria; 2) no reconoce el derecho a exigir de la empresa la puesta a disposición de medios tecnológicos sino a emplear aquellos que pudieran preexistir en la empresa; 3) y siempre con subordinación al uso empresarial. De esta forma, la sentencia se limita a reconocer el derecho de utilización de los medios preexistentes, pero sin reconocer un derecho autónomo que permita o facilite a los sindicatos desarrollar una actividad sindical digital autónoma, desvinculada del uso unos medios empresariales en los que la prioridad es el uso productivo. Además, se trata de una doctrina construida con relación a la representación sindical con lo que su extensión a los órganos de representación unitaria puede plantear algún problema.

A la espera de una reformulación legal, o una reinterpretación judicial adecuada de los derechos actualmente reconocidos en la ley, sin duda, el desarrollo convencional de esos derechos garantizaría una mayor seguridad jurídica en su ejercicio adaptado a esa nueva realidad, al tiempo que, podría arbitrar nuevos derechos no previstos en la norma legal. Las posibilidades son diversas, así, por ejemplo, la creación de foros, blogs, páginas web, WhatsApp o mensajería instantánea en video canales, redes sociales....

A pesar del inicial recelo empresarial, son cada vez más frecuentes los supuestos de regulación colectiva, en convenios o acuerdos de empresa o en protocolos empresariales del uso con fines sindicales de las tecnologías digitales²⁰³. No obstante, el número de cláusulas es aún limitado, característico de convenios de grandes empresas y con un contenido limitado que se suele concretar en los siguientes aspectos:

- Derecho a una página en la intranet de la empresa (equivalente a un tablón virtual en el portal del empleado), acceso a internet y al uso del correo electrónico.

²⁰³ Un claro ejemplo de tránsito del conflicto a la regulación es el de la entidad bancaria BBVA. La situación de conflicto desembocó en la mencionada sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre y ahora dispone de uno de las regulaciones más completas.

- Derecho de los trabajadores a comunicarse con los representantes a través del correo profesional y de los representantes a usar este medio para comunicarse interna y externamente.
- Derecho de los trabajadores a acceder a los sitios gestionados por sus representantes.
- El envío de información al correo corporativo de los trabajadores.

Con relación a la titularidad de los derechos reconocidos, de sumo interés, nos parecen aquellas cláusulas convencionales que reconocen el derecho a la utilización de las TIC a los órganos de representación unitaria. Por ejemplo, el **art. 69 del Convenio colectivo de Altadis, SAU, Imperial Tobacco España, SLU, y Tabacalera, SLU. (BOE 20-08-2019)**:

(...) Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL, incluso, si las condiciones técnicas así lo permitieran, con acceso directo a la red de las Empresas y a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, esta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsables de su buen uso los Comités de Empresa, usuarios del ordenador en particular (...)²⁰⁴.

Mayores dudas plantean aquellas cláusulas, como, por ejemplo, la del **art. 51 del Convenio colectivo de Nokia Spain, SA. (BOE 18-10-2019)**, reconocen exclusivamente de una cuenta de correo electrónico, con el mismo uso que el tablón de anuncios, para el comité intercentros, cuando el tablón de anuncios es un derecho que se reconoce también, art. 8.2 LOLS, a las secciones sindicales I de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal:

Artículo 51. Correo electrónico de la Representación de los Trabajadores.

Se acuerda el establecimiento de una cuenta de correo electrónico con el mismo uso que el tablón de anuncios (información general del Comité Intercentros a la totalidad de los empleados). Queda expresamente excluido el uso de dicha cuenta para realizar comunicaciones fuera de dicho fin.

Respecto a la titularidad del derecho debe advertirse que la jurisprudencia exige el respeto del principio de neutralidad en la atribución de derechos al uso de las TIC cuando se atribuyen a las secciones sindicales y ello “tanto si se trata de una intranet como del acceso a la internet, como pueden ser la creación de cuentas de correo electrónico, la

²⁰⁴ Un derecho que se reconoce, en idénticos términos, a las secciones sindicales en el art. 72 del convenio. En el mismo sentido, de reconocer el derecho a ambos tipos de representación el **artículo 72 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 12-12-2018)**.

configuración de los buzones de correo, los derechos de acceso al directorio interno de los usuarios, la dotación de espacio en los servidores para alojamiento de archivos, la posibilidad de recibir y/o enviar correo ajeno a la intranet, o el establecimiento de filtros de acceso a información o de correo” (sentencia de la Audiencia Nacional 101/2014 de 27-5-2014, rec. 83/2014). Habiéndose considerado, en este sentido, ilegal, la regulación convencional establecida en el art. 12.2 del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España (BOE 02-07-2001) que limitaba el uso del correo electrónico a los sindicatos más representativos estatales y se lo negaba a otros sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria²⁰⁵ (sentencia del Tribunal Supremo de 25-04-2005, rec 85/2003²⁰⁶)

Se ha detectado alguna cláusula convencional que, a nuestro juicio, podría vulnerar dicho principio de neutralidad por restringir indebidamente la utilización del correo electrónico, por ejemplo, a las secciones sindicales firmantes del convenio. Es el caso del **art. 45 del VIII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE 05 -12-2019)** cuando establece que

Artículo 45. Uso sindical del correo electrónico.

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical al personal afectado por este convenio, a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

La mayor parte de convenios, además de reconocer el derecho, establecen, con mayor o menor precisión, las condiciones de uso y, en algún caso prevén las consecuencias de la utilización en forma indebida, en forma de pérdida del derecho de uso e incluso disciplinarias²⁰⁷.

Aunque como hemos indicado, el reconocimiento de derechos digitales a los órganos de representación de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones es un contenido característico de la negociación colectiva de ámbito empresarial, y aún más de grandes empresas, debe saludarse por positiva la inclusión, cada vez más frecuente, de cláusulas

²⁰⁵ El actual art. 217 del II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (BOE 13-11-2019) ya recoge el derecho para todas las secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal y con presencia en el Comité Intercentros. Una conjunción y que debe entenderse como alternativa a la luz de la sentencia antes mencionada.

²⁰⁶ En la misma línea, la sentencia del Tribunal Supremo de 17-5-2012 (Rec. 202/2011), indica que en el ámbito de la libertad de información sindical “no cabe tampoco conferir un tratamiento desigual a los distintos sindicatos presentes en la empresa, salvo el que pudiera fijarse convencionalmente en atención a su presencia en los órganos de representación unitaria”

²⁰⁷ Por ejemplo, el art. 73 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA o art. 217 del II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (BOE 13-11-2019).

de este tipo en convenios sectoriales. Así, por ejemplo, incluso en un sector que a priori no consideraríamos característico de la digitalización, como es el **artículo 72 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 12-12-2018)**²⁰⁸

“Correo electrónico. Para facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos la RT, y las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y con representación en la empresa, estos podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí, con la dirección de la empresa y para recibir información del sindicato. Como cuestión previa, la RT, y las Secciones Sindicales, suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa”.

La utilización de las redes sociales corporativas puede resultar una canal o medio importante para fortalecer la participación de los trabajadores y la acción sindical. Son muchas las empresas que cuentan con ellas²⁰⁹ pero sindicatos y órganos de representación deberían, además de garantizar que su uso estuviese reglamentado por el convenio colectivo y no exclusivamente por el poder de dirección empresarial, buscar canales autónomos e independientes de información y contacto digital, por cuanto ello evitaría la subordinación a las lógicas empresariales y, adicionalmente permitiría dar cobertura a los trabajadores y trabajadores empleados en empresas sin esas infraestructuras tecnológicas.

En el caso de los teletrabajadores y trabajadores a distancia de las plataformas digitales, la efectividad de la utilización colectiva de las TIC depende de que los sindicatos y representantes de los trabajadores pueda acceder a información suficiente acerca de la identidad y ubicación —física o virtual— de los trabajadores a distancia. Un conocimiento que, a nuestro juicio, sólo garantiza parcialmente la obligación de entregar copia básica a la representación legal de los trabajadores (art. 8.4 TRLET y 10.3.1º LOLS). La copia básica únicamente garantiza el acceso a la identidad del trabajador a los órganos de representación unitaria y a los sindicatos con delegados sindicales o presencia en aquellos órganos de representación unitaria. Quedaría extramuros el resto de sindicatos y la identidad digital, esto es, el correo electrónico. Ciertamente, la sentencia del Tribunal Supremo 667/2016 de 14-7-2016 (rec. 199/2015) se pronuncia favorablemente a la

²⁰⁸ Otros ejemplos de convenios sectoriales que reconocen el derecho al uso sindical del correo electrónico son, a modo ilustrativo, el **art. 45 del V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 31-10-2013)**, **art. 45 del VIII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE 05 -12-2019)**; **art. 62 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13-01-2020)**.

²⁰⁹ Un 48% de empresas españolas han iniciado un proceso de implantación de una red social corporativa, otro 14% afirma que están a punto de hacerlo. En DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Proyecto Technos: Impacto de las redes sociales y marco laboral neotecnológico*, Ed. La Ley, 2017, pág. 235.

solicitud por las secciones sindicales del listado de correos corporativos de los trabajadores para el envío masivo de correos. La sentencia estima *“incuestionable el legítimo interés de la sección sindical en disponer de acceso a la lista de correo electrónico de distribución conjunta de todos los empleados de la empresa, para facilitar de esta manera el más ágil y eficaz flujo de la información sindical a través de este mecanismo”*, teniendo en cuenta que en caso planteado los trabajadores están repartidos en un total de 20 centros de trabajo distribuidos por toda la Comunidad Autónoma.

A nuestro juicio, sería conveniente para garantizar la efectividad del derecho a la información, parte del contenido esencial de la libertad sindical, de todos los sindicatos, que los convenios colectivos estipulasen la obligatoriedad de que la empresa facilitase a los sindicatos con implantación y a los órganos de representación unitaria la dirección de correo corporativo del personal empleado y, en su defecto, su dirección de correo personal o alternatively la obligación de articular canales de comunicación virtuales o digitales que permitan la comunicación con las personas trabajadoras. Si el Tribunal Constitucional afirmó que, con carácter general, que *“el flujo de la información puede transcurrir por otros cauces, no dependiendo la posibilidad de su existencia y efectividad de la utilización de esos instrumentos, la interpretación extensiva del precepto que se propone no representa la única que salvaguarda el derecho fundamental”*. En este tipo de organizaciones, reiteramos que nos referimos a aquellas que emplean el trabajo organizado bajo aplicaciones informáticas o el teletrabajo sin presencialidad en un centro, la comunicación digital es la única que *“que salvaguarda el derecho fundamental”*. Máxime, cuando en este tipo de empresas nos vamos a encontrar con que lo que se pretende es la utilización de medios preexistentes en la empresa, sustrato factico de aquella sentencia²¹⁰.

5. Conclusiones

- La regulación del trabajo en plataformas y del trabajo a distancia desarrollado a través de tecnología digital requiere un abordaje multinivel en el que intervengan instancias supranacionales (UE, OIT...), el legislador nacional pero también la negociación colectiva.

²¹⁰ Obviamente, la utilización de esos medios debería ajustarse a las condiciones que la propia sentencia enumera y que, a grandes rasgos, se pueden resumir en 1º) utilización sólo para transmitir información de naturaleza sindical y laboral; 2º) no perturbación de la actividad normal de la empresa; 3º) no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para la herramienta comunicativa, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical; 4º) la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes; 5º) la empresa podrá predeterminar las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluya en términos absolutos.

- La regulación colectiva de dichos fenómenos encuentra algunos obstáculos derivados principalmente de la proliferación del trabajo autónomo y a la dispersión de los trabajadores que favorecen dichas prácticas empresariales. Por el contrario, y en beneficio de la negociación colectiva, su flexibilidad, adaptabilidad y legitimidad, constituyen rasgos que determinan que el convenio colectivo constituya un instrumento normativo especialmente adecuado para la regulación de la digitalización. El origen acordado del convenio y su proximidad a realidad normada suponen que la negociación colectiva constituya un instrumento ideal para el gobierno de procesos de transición/digitalización justos.
- Respecto a debatida calificación jurídica del trabajo desarrollado en el ámbito de las plataformas, a la espera de un pronunciamiento por parte del Tribunal Supremo, se advierte una clara tendencia de los juzgados sociales y tribunales a declarar la laboralidad de la relación entre los repartidores y las empresas de plataformas. Esta tendencia sería extrapolable a las empresas que cuentan con un modelo de negocios similar y que aún no han visto enjuiciado su proceder. La cuestión de fondo y que explica la extensión de la práctica del trabajo autónomo, es la ventaja competitiva que otorga la contratación de este tipo de trabajadores. No obstante, y teniendo en consideración que no es posible calificar anticipadamente como trabajo asalariado a todas las modalidades del trabajo en plataformas, estimamos que sería conveniente otorgar un mayor nivel de protección al trabajador autónomo, sea por la vía legislativa o a través de la negociación colectiva.
- Respecto a aquellos trabajadores que sean auténticos autónomos o TRADES, aunque la jurisprudencia comunitaria, construida sobre la protección de la libre competencia, constituye un escollo, es necesario y posible, reforzar la posibilidad de que la negociación colectiva pueda establecer, como ya se ha realizado por algunos convenios, condiciones mínimas a la contratación de obras y servicios de los trabajadores autónomos y reforzar la eficacia de los acuerdos de interés profesional que pueden acordar los TRADES.
- La negociación colectiva, dentro de los márgenes que le permite la ley, debe de reforzar la participación de los representantes de los trabajadores garantizando la existencia de órganos de representación unitaria y sindical en entornos de disgregación geoespacial de los trabajadores.
- Con relación a la estructura de la negociación colectiva. La digitalización de los procesos productivos no determina la inaplicación de los convenios sectoriales “analógicos” por cuanto su aplicación viene condicionada por el tipo de actividad desarrollada por la empresa. Una actividad que, en principio, no se transforma por la incorporación de nuevas tecnologías. No obstante, es conveniente, en aras de una

mayor seguridad jurídica y evitar cambios de encuadramiento convencional indeseados, que se revisen sus ámbitos funcionales para incorporar, en forma expresa, nuevas fórmulas productivas como puede ser el trabajo desarrollado en plataformas o excluir la aplicación de “nuevos” convenios a actividades desarrolladas tradicionalmente bajo la cobertura de otros convenios.

- La articulación y empoderamiento de las personas trabajadoras en estos nuevos entornos de trabajo requiere, desde una perspectiva colectiva, la actualización de los instrumentos y garantías que el ordenamiento articula para el desarrollo de la actividad representativa y sindical en la empresa. Un número cada vez mayor de convenios colectivos regulan la utilización de las TIC existentes en las empresas por los representantes de los trabajadores. Se trata de cláusulas mayoritariamente ubicadas en convenios de grandes empresas y dedicadas a la regulación de las condiciones de ejercicio. Se debe valorar en forma muy positiva la incorporación de ese tipo de cláusulas en convenios sectoriales. A nuestro juicio, resulta fundamental que los convenios incorporen cláusulas que garanticen que los representantes de los trabajadores reciban el correo electrónico profesional o, en su defecto, el personal, de todos los trabajadores en orden a que pueda desarrollar su actividad sindical con los trabajadores “dispersos”.
- En materia de control tecnológico de la prestación laboral, tras la aprobación de la LOPDGDD, los convenios empiezan a incorporar cláusulas que regulan esta importante materia, no obstante, se aprecia todavía un importante camino a recorrer por cuanto son aún pocos los convenios que lo efectúan, en algunos casos, reproducen casi miméticamente lo establecido en la ley y en otros, afortunadamente, minoritarios, se incorporan contenidos de dudosa legalidad.
- En materia de desconexión digital, se aprecian tres grandes líneas de tendencia: aquellos convenios que no abordan la cuestión (mayoritarios) y, dentro de los que lo regulan, aquellos que lo incorporan como derecho de los trabajadores a no contestar (mayoritarios), frente a aquellos otros que lo imponen como un deber empresarial de no enviar mensajes o efectuar llamadas fuera de la jornada de trabajo, salvo supuestos excepcionales. Una última modalidad que la consideramos preferente por ser la más garantista.
- Se aprecia una ausencia casi total de cláusulas que garanticen a los representantes de los trabajadores un derecho de control de los principios de tratamiento de datos del art. 5 RGPD, en especial la licitud, lealtad y transparencia, la limitación de la finalidad, la minimización de datos (adecuados, pertinentes y limitados), exactitud, confidencialidad, limitación del plazo de conservación, integridad y confidencialidad, en el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición y, por

último en la gestión de los mismos y en especial, de las decisiones individuales automatizadas, incluidas la elaboración de perfiles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acta (2017). The role of Quasi-Unions. Milan. <https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2017/01/Presentation-Quasi-unions-ACTA.pdf> Consultado 15 febrero 2019
- Acta (2018). I-Wire. Survey's Results. Milan. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/03/i-wireconf-ppp_ACTA.pdf Consultado 21 de abril 2019
- Adams-Prassl, J.; Risak, M. "Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork" (February 16, 2016). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming; Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2733003>
- Allegri, G.; Ciccarelli, R. (2013). *Il quinto Stato: perché il lavoro indipendente è il nostro futuro*: Milano: Adriano Salani Editore
- Alonso, M. (1970). "La revolución industrial y la emergencia del Derecho del Trabajo". *Revista del Trabajo*, N° 32, pp. 5-33.
- Álvarez, A. (2018) «Yacimientos de falsos autónomos» más allá de las plataformas digitales: ramificaciones de un arraigado problema. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, pp. 113-132.
- Arntz, M.; Gregory, T.; Zieran, U. (2016). *The risk of Automation for Jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social Employment and Migration Working Papers, número 189
- Asociación Española de Economía Digital (2019). Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales. Disponible en: <https://www.adigital.org/informes-estudios/propuesta-normativa-materia-trabajo-plataformas-digitales/> Consultado 07 de diciembre de 2019.
- Astress (2019). Los Comités de Empresa europeos ante el reto de la transformación digital de las empresas transnacionales. Madrid: Astress
- Belzunegui, A. (2002). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas. Un estudio sobre el teletrabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social

- Beuker, L.; Naedenoen; Pichault, F. (2018). *Transversal analysis of the Institutional Framework*. I-Wire Project. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP3_D3.2_transversal-institutional-framework.pdf. Consultado 20-04- 2018
- BOE (2015). Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por el que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/09/09/31/con>
- Boltanski, L; Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal
- Borghi P.; Mori A; Semenza R. (2017). “Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito”. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2/2017, Roma, Ediesse Edizioni
- Borghi, P.; Mori, A.; Semenza, R. (2018). “Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK”. *Transfer*, volume 23,4 (405-420)
- Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista*. México: Fondo de Cultura Económica
- Cañigual, A. (2019). *El mercado laboral digital a debate*. Madrid: Fundación para la Innovación COTEC, ISBN: 978-84-92933-42-6
- Carnoy, Martin (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial
- Cas Cavas, F. (2017). “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, Nº 406, pp. 23-56.
- Castells, Manel (1997). *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. Madrid: Alianza editorial.
- Castells, Manel (1998). “Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa”. *La factoría*, 7, 12.
- Castillo, J. J. (1989). *La división del trabajo entre empresas*. Madrid: MTSS
- CCOO (1998). *Los Círculos de Estudio: una experiencia de investigación*. Barcelona: CERES-CCOO

- CCOO (2018). La dimensió de l'economia de plataformes a Catalunya. Edita CCOO-Catalunya
- CCOO (2019). *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*. Madrid: CCOO
- CCOO, la fuerza de la colaboración (9 de diciembre de 2008). Computing. Disponible en: <http://www.computing.es/infraestructuras/casos-exito/1029896001801/ccoo-fuerza-colaboracion.1.html> Consultado 20 de febrero de 2020.
- CES (2017). *La digitalización de la economía*. Madrid: Consejo Económico y Social
- Conen, W.; Schippers, J. (2019). *Self-employment as Precarious Work*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro*. Madrid: siglo XXI.
- Costas, A. (2014). "El papel de la industria ante el necesario cambio de la economía española". *Quaderns socio-economics del Barcelonés*, nº 13
- Cruz, J. (2017). "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía". *Temas Laborales*, Nº 138, pp. 13-47.
- Cruz, J. (2019). "El derecho de la competencia como límite de la negociación colectiva". *Temas Laborales*, Nº 147, pp. 13-46.
- CTESC (2005). *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2004*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
- De Groen, W.; Maselli, I. (2016). *The impact of collaborative economy on the labour market. Ceps special report*. Brussels, Center for European Policies Studies
- De Stefano, V. (2016). *The rise of just-in-time workforce*. International Labour Office.
- Del Rey Guanter, S. (Dir.) (2017). *Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Proyecto Thechnos: Impacto de las redes sociales y marco laboral neotecnológico*, Ed. La Ley
- Directorate General for Internal Policies (2017). *The social protection of workers in platform economy*. Brussels: European Parliament. Consultado en 15 mayo. <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
- Domenech, R.; García, J.R.; Montáñez, M.; Neut, A. (2018). *¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital?*, BBVA Research: Observatorio

Económico, <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2018/03/Cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-Espana-a-la-revolucion-digital.pdf>

- Drohokoupil, J.; Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. ETUI Policy Brief. N° 5/2016
- Drohokoupil, J.; Fabo, B. (2017). “Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos”. *Gaceta Sindical*, 29; 57-97
- Drohokoupil, J.; Fabo, B. (2019). “Outsourcing, Offshoring and the deconstruction of Employment: New and old challenges”. En Serrano, Amparo; Jepsen, María. *The deconstruction of Employment as a Political Question*. London: Palgrave-McMillan: https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_2
- Drohokoupil, J.; Piasna, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and Smart arrangement*. EUIT Working Paper 2019.01
- Eichhorst, W.; Hinte, H.; Rinne, U.; Tobsch, V. (2016). *How Big is the Gig Economy? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of digitalisation on the Labour Market*. Bonn: Institute for the Study of Labour. IZA Policy Paper n° 117 <http://ftp.iza.org/pp117.pdf>, consulted 28-04-2018
- Escribano, J. (2015). Convenio colectivo y libre competencia en el ámbito de la Unión Europea: el supuesto de los trabajadores autónomos incluidos en convenio. La Ley Unión Europea, N° 24 [edición electrónica].
- Esteban Lejarreta, R. (2019). “El papel de la negociación colectiva como herramienta de reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa”. *Revista Lan Harremanak*, 41, 215-230
- EU (2012). *Economically dependent self-employed workers*. Brussels
- Eurofound (2015). *New forms of employment*. Luxemburg: Publication Office of European Union.
- Eurofound (2016). *Survey of Quality of Life and Work*. Dublin: European Foundation
- European Commission (2018). Proposal of Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed (SWD-2018- 79 final). Strasbourg. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=COM%3A2018%3A132%3AFIN>
- European Commission (2019). *Don't Gig Up!*. Brussels: European Commission

- Fernández Lopez, M.F. (2008). "Sobre la representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas en el marco de la legislación española". En AA.VV. *Representación y libertad sindical. Presente y futuro*. Madrid: Comisión Ejecutiva confederal de UGT, 57-84
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar*. Madrid. Siglo XXI.
- Frey, O.B.; Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are Jobs to Computerization?* Working paper Oxford Martin School, University of Oxford, 77 páginas
- Fundación Felipe González (2019). *Huella digital: La plataformización del trabajo en Europa. Ficha informativa de España*. Madrid: University of Hertfordshire
- Gallardo, R. (2008) "La metamorfosis de la negociación colectiva europea". *Relaciones Laborales*, Nº 18, pp. 1061-1081.
- García-Perrote, I.; Mercader, J. (2017). "La prestación de servicios en las plataformas digitales: los casos de BlaBlaCar y Take Eat Easy". *Revista de Información Laboral*, Nº 8 [edición electrónica].
- Gasparri, S.; Tassinari, A. (2018). *Shaping industrial relations in a digitalising services industry: regional report for Southern Europe*. Wien: Zentrum Für Soziale Innovation
- Ginès, A.; Gálvez, S. (2016). "Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo. La (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital". *Indret: Revista para el Análisis del Derecho*, Nº 1 [edición electrónica].
- Godino, A.; Molina Romo, Ó. (2018). Who overcomes collective bargaining?: outsourcing practices and regulation in Spain. (RECOVER Policy Papers) <https://ddd.uab.cat/record/199546>
- Godino, A.; Molina Romo, Ó. (2019a). Who overcomes collective bargaining? Outsourcing practices, regulatory framework and facility management in Spain. 2019. (RECOVER Country Reports) <https://ddd.uab.cat/record/202073>
- Godino, A.; Molina Romo, Ó. (2019b) The Impact of outsourcing on collective bargaining coverage : a comparative analysis in six countries. 2019. (RECOVER Comparative report) <https://ddd.uab.cat/record/202675>
- Guerrero, E. (2019). "La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores". *IUSLabor*, Nº 1, pp. 267-286.
- Harrison, B. (1997). *La empresa que viene*. Barcelona: Paidós

- Herskcher, Ch.; Carré, F. (2006). *Strength in Networks: Employment rights Organisation and the Problem of Co-ordinations*, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00516.x>
- Heusch, S. (2019). "The Blurring of Employment Boudaries: A social economy perspective." En Serrano, A.; Jepsen, M. op. cit, páginas 179-198
- Howe, J. (2006). The rise of crowdsourcing. *Wired*. Disponible en: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> Consultado 07 de noviembre de 2019.
- Huws, U.; Spencer, N. H.; Syrdal, D. S.; Holts, K. (2016). *Work in the European Gig Economy*. London: Foundation for European Progressive Studies. University of Herfordshire
- Inspección de Trabajo Valencia (2017). Acta de liquidación Roofoods Spain. https://www.intersindical.org/docs/Acte_inspecci%C3%B3_treball_1.pdf
- Jansen, G.; Sluiter, R. (2019). "The matter of representation: precarious self-employed and interest organisations". En Conen, Wieteke; Schippers, Joop, op. cit.; páginas 216-237
- Jorin, J. (2018). *Los autónomos jubilados en España son los que menos cobran de Europa*. *El Confidencial*, consultado el 1-05-2018.
- Lahera, A. (2019). "Digitalización, robotización, trabajo y vida: cartografía, debates y prácticas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1): 249-273
- Loi, D.; Samek, M. (2018). Catalogue of practices to support the working conditions, representation and social protection needs of new autonomous workers. I-Wire Project.
- Lynd, S.; Gross, D. (2011). *Labor law for the Rank and File*. New York: PM Press
- Marin, G. (2016). "Apuntes sobre la historia del mutualismo en España: Estado de la cuestión". *Historia, trabajo y Sociedad*, nº 7, pp.35-44.
- Martin Artilles, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Martín-Artiles, A; Godino, A.; Molina, O. (2018): "Profesionales independientes en la era digital: ¿el futuro del precariado?". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 231-256. <https://doi.org/10.5565/rev/alet.75>
- Martínez Sordoni, L.; Amigot Leache, P. (2018). "Tensiones entre el emprendimiento y el trabajo autónomo en las políticas europeas de empleo: un nuevo capítulo en la

relación entre el “trabajo como empleo” y el “trabajo sobre sí””. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 245-254.

- Mercader, J. (2017). El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. *Diario La Ley*, Nº 9 [edición electrónica].
- Miguélez, F. (coord. 2019). *Economía digital y políticas de empleo*. <https://ddd.uab.cat/record/205104>
- Millerand, A. (2018). Plateformes numériques & travailleurs indépendants: pas de charte dans la loi (pour l’instant). Disponible en: <https://droitdupartage.com/2018/09/07/plateformes-numeriques-travailleurs-independants-pas-de-charte-dans-la-loi-pour-linstant> Consultado 07 de diciembre de 2019.
- Miñarro, M. (2016) Acuerdos de interés profesional y negociación colectiva: ¿«falsos» o «verdaderos» convenios? (comentario a la sentencia de la Audiencia nacional 21/2016, de 16 de febrero)”, *CEF Trabajo y Seguridad Social*, núm. 401-402, Agosto-Septiembre 2016.
- Miranda, J.M. (2019). “Negociación colectiva y economía de plataformas: actores”. *Revista Derecho Social*, nº 88: 179-197
- Molina, O.; Guardiancich, I. (2018). *Organising representing hard-to-organise workers: Implication for Turkey*. Geneve: ILO.
- Molina Romo, O.; Pastor, A. (2018). «La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo». En F.Miguélez *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*, p. 311-342, Capítulo 10. <https://ddd.uab.cat/record/190328>
- Mori, A.; Semenza, R (2017). *Report on the role played by LMI*. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/I-WIRE-Project_WP1_D1.3_Role-of-LMIs.pdf. Consultado 23 abril 2018.
- Mori, A.; Semenza, R. (2018a). *Transversal analysis of case studies Independent Workers and Industrial Relations in Europe* <http://www.i-wire.eu/outputs/>, consultado 23 abril 2018
- Mori, A.; Semenza, R. (2018b). “Self-employed professionals in the European labour market. A Comparison between Italy, Germany and the UK”. *Transfer: European Review of Labour and Research*. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258918761564> Consultado 25 marzo 2018.

- Navarro, F. (2018). El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital. *Diario La Ley*, N° 9225 [edición electrónica]
- Ortiz, P. (2018). “La construcción del discurso político del emprendimiento en España. Realidad e ideología”. *Papers. Revista de Sociología*, nº 103/2, 229-253
- Pastor, A. (2018a). “Representación de los trabajadores en la empresa digital”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 111-122
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.67>
- Pastor, A. (2018b). “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales”. *Iuslabor Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, Vol. 2, pp. 214-233.
- Pazatis, A.; Kostakis, V.; Bauwens, M. (2018). “Digital Economy and the rise of open cooperativism; the case of Enspiral Network”. *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol.23(2); 1771-192
- Pichault; F.; Naedenoen, F.; *Definition and typology of new autonomous workers*
http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/04/I-WIRE-Project_WP1_D1.2-Definitions-and-typology.pdf. Consultado 23 de abril 2018.
- Piore, M.; Sabel, Ch. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial
- Portes, A. (2013). *Sociología económica de las migraciones internacionales*. Barcelona: Anthropos
- Prassl, J.(2018). *Collective Voice in the Platform Economy: challenges, opportunities, solutions*. European Trade Union Confederation
- Prieto, C.; Pérez de Guzmán, S. (2015). “La precarización del empleo en el marco de la forma flexible empresarial del empleo”. En Torres, Cristóbal: *España 2015: situación social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Puglignano, V.; Ortiz, L.; Fransceschi, F. (2015). “Unions responses to precarious workers: Italy and Spain compared”. *Industrial Relations Journal*, vol.22(1) 39-55
- Quintanilla, R. (2014). “Teletrabajo: Delimitación, negociación colectiva y conflictos”, en San Martín, C.: *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*. León: Editorial Eolas.
- Rapelli, S. (2012). *European I-Pross: A study*. Professional Contractors Group (PCG), UK.
- Ribó, J. (2013). *Perspectiva Sindical del Trabajo Autónomo en España*, Madrid: CCOO

- Riesco-Sanz, A. (2016). "Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España". *Revista Internacional de Sociología*, 74(1), e026. <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2016.74.1.026>
- Ritzer, G. (1996). *La MacDonalización de la sociedad*. Barcelona: Ariel
- Rocha, F. (2017). "El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación". *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 10, pp. 301-326
- Rocha, F. (2018). "La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 77-94. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.65>
- Rocha, F. (2020). *La dimensión laboral de la economía digital*. Madrid: Edita Fundación 1º de Mayo, nº 146, 63 páginas
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2018) El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo, en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Rodríguez-Piñero, M. (2018)." *Ya Se Ha Dictado La Primera Sentencia Sobre La Laboralidad De Los Riders De Deliveroo*". <http://grupo.us.es/iwpr/2018/06/05/ya-se-ha-dictado-la-primera-sentencia-sobre-la-laboralidad-de-los-riders-de-deliveroo/>
- Rodríguez, M. L.; Pérez del Prado, D. (2019). *Digitalización y Gran Empresa*. Madrid: *Fundación para el Diálogo Social*. Consultado el 24 de setiembre 2019. http://fdialogosocial.org/public/upload/3/43_DIGITALIZACION-Y-GRAN-EMPRESA-CON-ISBN.pdf
- Rodríguez, M.L.; Pérez del Prado, D. (2018). *Economía digital: su impacto sobre la condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*. Madrid: Fundación para el Diálogo Social. http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf. Consultado 1-5-2018
- Rodríguez, R.; Borja, E. (2018). "El perfil del emprendedor. Construcción cultural de la subjetividad post-fordista". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2) 265-284
- Samek, M. (2018). *The role of trade Unions*. I-Wire Project. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP1_D1.3_trade-unions.pdf. Consultado 23 abril 2018

- Sánchez, V. (2019). "The decline of the Workers as Collective Subject". En Serrano, A.; Jepsen, M. *The deconstruction of employment as a political question*, paginas 107-130. London: Palgrave-MacMillan
- Schumacher, E.F. (1983). *Lo pequeño es hermoso*. Madrid: Ediciones Orbis
- Seguridad Social (2016). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo. Madrid: Seguridad Social.
- Semenza, R.; Pichault, F. (2019). *The challenges of self-employment in Europe*. London: Edward Elgar Publishing
- Sempere, A.; Kahale, D. (2013). *Teletrabajo*. Madrid: Francis Lefevre.
- Serrano, A.; Jepsen, M. (2019). *The deconstruction of employment as political question*. London: Palgrave Macmillan
- Serrano, R. (2017). "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa – o mejor, economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad". En Rodríguez-Piñero Royo, M.; Hernández-Bejarano, M.: *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 19-49). Albacete: Bomarzo.
- Sinibaldi, E. (2018). *Mapping cuasi-unions*. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/I-WIRE-Project_WP1_D1.3_Quasi-Unions.pdf, consultado 23 abril 2018
- Smith, R.; Leberstein, S.(2015): *Rights on Demand: ensuring Workplace Standards and Workers Security in the On-Demand Economy*. *National Employment Law Project*. NEL National Office, www.nelp.org (consultado en diciembre 2017)
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Standing, G. (2014). *Precariado*. Madrid: Capitán Swing
- Todolí, A. (2015). "El impacto de la Uber economy en las relaciones laborales: efectos de las plataformas en el contrato de trabajo". *IUSlabor*, 3/20165
- Todolí, A. (2017). "The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?". *Transfer: European Review of Labour and Research* 23, 2; 193-216
- Todolí, A. (2019). "Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales. A propósito de la sentencia que confirma el acta de la Inspección de Trabajo de Deliveroo en Madrid". *Trabajo y Derecho*, Nº 58 [edición electrónica].

- Todolí, A.; Sánchez, J. y Kruithof, A. (2019). El treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana. Disponible en: <http://www.labora.gva.es/documents/166000883/166282936/Informe+trabajo+en+plataformas+digitales+2019.pdf/1dcb6c3-dfa8-44cb-a732-202170d2b09c>
Consultado 28 de enero de 2020.
- Tofler, A. (1985). *La empresa flexible*. Barcelona: Plaza y Jané
- UGT (2018). Estrategia ante la situación de empleo en las plataformas digitales. Madrid: UGT
- UGT (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. Madrid: UGT
- UPTA (2010). *El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el reordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa después de 2010*. Madrid: UPTA
- UPTA (2014b). *Eurostat: análisis de los trabajadores autónomos de la UE*. Madrid: UPTA
- UPTA (2018). Encuesta realizada en el marco del Proyecto I-Wire. Madrid: UPTA
- UPTA, ASTREES, ISF-IRES, CITUB, EFBWW, ANMEYA (2014a) Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADES): Medición estadística, desafíos y oportunidades, Report of the Trade Project
- Valenduc, G. (2019). "New Forms of Work and Employment in the Digital Economy", pp. 83-82. En Serrano-Pascual; Amparo; Jepsen, Maria. *The deconstruction of Employment as a Political Question*. London: Plagrave-McMillan
- Valenduc, G.; Vendramin, P. (2017). *Digitalización, between disruption and evolution*. Transfer 23, 2; 121-135
- Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy?* Brussels: European Trade Unions Institute, Working Paper 2018.05; consultado 2 octubre 2019; <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-eco>
- Vilalta, A.E. (2019). *La regulación europea de las plataformas intermediarias digitales en la era de la economía colaborativa*. Revista Crítica de Derecho Inmobiliario, nº 765, pp.265-320
- Vilaseca, J. (2004). El teletreball a Catalunya. Consell de Treball Economic i Social de Catalunya.

- Vodafone (2016). *Análisis de la digitalización de Autónomos y PYMES. España 2016*. <http://porquetienesqueestar.vodafone.es/wp-content/uploads/2016/09/informe-digitalizacion-pymes-autonomos-vodafone.pdf>. Consultado 5 de mayo 2018
- Voss, E. and Riede, H. (2018). Digitalisation and workers participation: What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. Brussels. European Trade Union Confederation
- Zoru, A.; Zanni, C.; Sinibaldi, E. (2018). *Survey Independent Workers and Industrial Relations*. WP4. <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfobXNrH5ZA6tvByDdOI6DLwuee9suaW2VpxpQ0mcW1Blto6A/viewform?c=0&w=1>, consultado el 23 de abril 2018

LISTADO DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ALEH	Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería
AMET	Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOP	Boletín Oficial de la Provincia
CE	Constitución Española
CEM	Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal
CES	Confederación Europea de Sindicatos
DOGC	Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
I-PROS	Independent Professional. (Profesionales Autónomos)
LETA	Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RGPD	Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

SAN	Sentencia Audiencia Nacional
SJS	Sentencia Juzgado Social
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
SSE	Sección Sindical de Empresa
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TIC	Tecnologías de la información y comunicación
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRADE	Trabajador autónomo dependiente económicamente
TRLET	Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.
UE	Unión Europea

ANEXO:

ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

Entrevistas a Expertos TICS	
1	Ingeniero Telecomunicaciones. Empresa multinacional tecnología digital
2	Gestora aplicaciones. Empresa multinacional
3	Ingeniera Telecomunicaciones. Empresa Spin-off, Universidad
4	Directiva multinacional. ETT intermediación mercado
5	Gestora Técnica de una Cooperativa de Inserción laboral
Sindicatos	
6	Responsable Federación Banca. Sindicalista CCOO, Comité Empresa Banco multinacional
7	Responsable Federación. Sindicalista CCOO, responsable WhatsApp precariedad
8	Responsable Sindicalista CCOO, Federación Servicios
9	Técnico Acción Sindical CCOO, Federación Servicios
10	Rider Deliveroo. RidersXDerechos.
11	Rider Glovo. RidersXDerechos.
12	Rider Deliveroo. RidersXDerechos.
13	Gestora Responsable TRADE-CCOO.
14	Delegado SSE empresa multinacional Automóvil alemana responsable Aplicación App
15	Delegado SSE empresa multinacional Automóvil alemana
16	Delegado SSE. Miembro Comité de Empresa Automóvil japonesa

17	Delegado SSE. Miembro SSE Compañía Aérea
18	Arquitecto técnico autónomo
19	Diseñador gráfico. Trabajador Autónomo Económicamente dependiente
20	Traductora. Trabajadora autónoma
21	Organización autónomos. CTAC/UPTA
22	Organización autónomos. PIMEC
23	Organización autónomos. UATAE
24	Cooperativa. SMART, conferencia por Skype.
25	Periodista. Abogado sindicato periodistas.
26	Economista freelance Banco Mundial
27	Consultor autónomo. Experto en estudios digitales
Grupos de discusión	
G1	Grupo Discusión Delegados. Mercadona/Corte Inglés/Cabify
G2	Grupo de discusión Kellys
G3	Grupo de discusión con representantes de CCOO y CGIL



Aquest estudi ha estat possible gràcies al suport econòmic de

