

Revista de Direito do Trabalho - Ed. Especial

6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU DEFENSA POR LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA EMPRESA

3. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA DIGITAL: ¿HACIA UN MOVIMIENTO OBRERO DIGITAL?

3. Los derechos colectivos de los trabajadores en la economía digital: ¿hacia un movimiento obrero digital?

Collective employment rights in the gig economy: towards a digital labour movement?

(Autor)

FERNANDO FITA ORTEGA

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social Facultad de Derecho. Universidad de Valencia (España) fitaf@uv.es

Sumário:

- [1.El impacto de la organización productiva en torno a las plataformas digitales sobre las relaciones de trabajo](#)
- [2.Los derechos de representación, negociación colectiva y huelga en el trabajo prestado a través de las plataformas digitales: cuestiones previas](#)
- [3.La representación de los trabajadores de las plataformas digitales](#)
- [4.El derecho a la negociación colectiva y huelga en el trabajo a través de plataformas](#)
 - [4.1.La negociación colectiva en los empleos digitalizados](#)
 - [4.2.Las medidas de conflicto por parte de los trabajadores de las plataformas digitales](#)
- [5.Conclusiones](#)

Área do Direito: Trabalho

Resumen:

El fenómeno de la economía colaborativa y demás realidades económicas surgidas en torno a las plataformas digitales ha producido un fuerte impacto en el sistema de relaciones laborales. Esta nueva realidad no solamente provoca dificultades a la hora de decidir si los prestadores del servicio son o no trabajadores por cuenta ajena y, por consiguiente, si se les aplica o no la normativa laboral y, en su caso, cómo se adapta la misma a la concreta realidad en la que se organiza y presta el trabajo en ellas. Otros aspectos vinculados al ordenamiento jurídico laboral se ven igualmente afectados, entre ellos el ejercicio de los derechos colectivos tales como los de representación, negociación y huelga. La disgregación de los trabajadores que provoca la realidad productiva de las plataformas digitales, al no existir un espacio geográfico que permita aproximar a quienes se ven en una similar situación, dificulta la generación de una comunidad de intereses que se encuentra en la base de las estructuras de representación del personal, lo que está poniendo en cuestión la tradicional representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de representantes elegidos por los trabajadores en el seno de las empresas. Surge así un primer reto con respecto a los derechos colectivos de los trabajadores que constituye, además, un reto para la pervivencia de las organizaciones sindicales: cómo favorecer la representación de los trabajadores de las plataformas frente al empresario. Estos retos afectan igualmente a los instrumentos de autotutela colectiva, como son la negociación colectiva y la huelga, ambos estrechamente vinculados al primero de los desafíos mencionados.

Abstract:

The impact of gig economy on industrial relations is undeniable. This new reality causes difficulties in deciding whether those working for digital platforms have any legal protection coming out from employment legislation. Nevertheless, this is just one aspect to solve as many other aspects regarding employment legislation are equally affected as collective employment rights, that is to say, all rights regarding workers' representation, collective bargaining and the right to strike. Disaggregation is one of the characteristics of platform as there is not a common place (the undertaking) where they perform their activity. Under such a circumstance is much more difficult to settle institutions for representing workers' interest at the company level, and for fulfilling the main collective rights as collective bargaining and strike. This is the

challenge.

Palabras Clave: futuro del Derecho del trabajo, derechos colectivos laborales - economía digital, movimiento obrero digital

Keywords: future of labour law, employment collective rights, gig economy - digital employment movement

1.El impacto de la organización productiva en torno a las plataformas digitales sobre las relaciones de trabajo

El fenómeno de la economía digital¹ está afectando las relaciones entre capital y trabajo, en un proceso evolutivo, deshumanizador², del trabajo, que tiende a dar satisfacción al deseo del capital de desvincularse de las obligaciones que pudieran derivarse frente a quien presta sus servicios para él, ya sea porque dicho proceso tiene su causa en esta motivación, o bien porque, simplemente, aquel alejamiento resulta como una consecuencia natural del mismo.

Con el surgimiento de las plataformas digitales se ha afianzado la tendencia dirigida a la consolidación de un modelo de trabajo sin derecho³, libre de las cargas que le impone una regulación dirigida a limitar el poder de gestión y contratación del empresario. En buena medida, el trabajo a través de plataformas digitales⁴ se puede enmarcar dentro de los fenómenos patológicos de huida del derecho del trabajo, que viene considerado como un obstáculo a la libre gestión empresarial de la mano de obra y a la maximización de la eficiencia de los modos de producción, con objeto de obtener beneficios. Por medio de esta forma de organización de la actividad se da satisfacción a dos aspiraciones empresariales. De una parte, el alejamiento de quien se beneficia del trabajo respecto de quien lo presta; de otra, el abaratamiento de los costes empresariales por la vía de retribuir exclusivamente el trabajo efectivamente prestado, trasladando a quien lo lleva a cabo el riesgo propiamente empresarial derivado de la falta de compradores de los bienes producidos y/o servicios prestados por la organización productiva.

De este modo, con la aparición de las plataformas digitales se culmina el camino descentralizador seguido por las empresas, por el que se facilita el alejamiento entre quien presta servicios y quien los recibe, y que fue iniciado por medio de la generalización de las contratas y subcontratas como forma de organización de la actividad productiva; avanzó con la eclosión de las empresas multiservicios, que vinieron a rivalizar con las empresas de trabajo temporal aprovechando sus ventajas competitivas, y concluye –por el momento– con las plataformas digitales, donde el ocultamiento de la persona del empresario alcanza un mayor grado de sofisticación.

Junto a lo anterior, esta nueva forma de organización empresarial supone un paso novedoso en la tendencia a pagar por el trabajo efectivamente prestado, que tuvo en el ordenamiento español el reflejo del contrato a llamada –rechazado por la jurisprudencia española⁵– pero que persiste en buena medida por los abusos y fraudes existentes en materia de contratación, y que en otros países se ha admitido –no sin ciertas matizaciones– como es el caso del contrato *zero hours* del Reino Unido⁶.

Teniendo en cuenta las anteriores circunstancias, y considerando que algunos de los servicios prestados a través de las plataformas entrañan riesgos más que notables para la salud e integridad física de quienes los llevan a cabo⁷, es evidente que se necesita de algún mecanismo de tutela que otorgue protección a ese colectivo, y que contribuya a crear un régimen de trabajo *realmente humano*⁸, aunque se contente semejante aspiración con hacer humanamente más soportables los sacrificios considerados indispensables para el progreso tecnológico y económico⁹. El Derecho del Trabajo, en sentido amplio, ha sido el encargado a *civilizar* el conflicto social que se encuentra en su origen¹⁰, sin hacerlo desaparecer. Lo ha hecho a través, esencialmente, de tres vías: La creación de un sistema de protección ante el infortunio, por el que se ponga remedio a la situación en la pueda encontrarse el prestador de servicios impedido temporalmente para el desempeño de su actividad, con la correlativa merma de su capacidad de obtener ingresos para su subsistencia. La segunda a través del establecimiento, mediante la actividad normativa del Estado, de unos mínimos inderogables en las condiciones de trabajo que protejan al trabajador en su situación de debilidad contractual. La tercera, mediante el reconocimiento y promoción de los derechos colectivos de los trabajadores, como forma de autotutela colectiva de éstos ante la presión dominante del capital para imponer sus condiciones de trabajo. Este documento de centra en la exploración de esta tercera vía de tutela de derechos de quienes prestan servicios a través de las plataformas, la cual presenta diversas dificultades para su puesta en práctica.

2.Los derechos de representación, negociación colectiva y huelga en el trabajo prestado a través de las plataformas digitales: cuestiones previas

Como advertencia previa debe señalarse que este estudio estaría, en principio, orientado al análisis de derechos laborales, como lo son el de representación de los trabajadores, negociación colectiva y huelga, y las dificultades para su implementación en el ámbito del trabajo prestado, en régimen de subordinación, a través de las plataformas digitales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el primer obstáculo para la plena eficacia de los derechos colectivos en el trabajo realizado a través de plataformas se deriva de la dificultosa labor de determinación de la laboralidad de la prestación de servicios, siendo que, ya sea como resultado intencionadamente buscado o como consecuencia connatural a esta forma de organización productiva, el trabajo prestado a través de las plataformas digitales presenta peculiaridades que dificultan su calificación jurídica, las cuales vienen a añadirse a otras complejidades preexistentes en muchas de las actividades que ahora se materializan a través de plataformas. En este sentido, y respecto de la actividad de transporte (que es la que hasta la fecha ha generado controversia judicial) cabe destacar que a la complejidad que presenta la calificación jurídica de la actividad consistente en el transporte cuando el transportista es propietario del vehículo¹¹, se suma la que resulta de la interposición de una aplicación digital a través de la cual se organiza la actividad productiva.

Sobre este particular cabe destacar que el tradicional sistema de indicios seguido por los tribunales a la hora de la valoración de la laboralidad de la prestación de servicios se ha venido empleando igualmente –como no podía ser de otra manera– con el trabajo prestado mediante plataformas digitales¹². Y este sistema de indicios se ha demostrado eficaz en el levantamiento del velo de una supuesta relación mercantil, para acabar reconociendo la existencia de una relación laboral¹³ o cuasi-laboral¹⁴, que ha permitido reconocer ciertos derechos a quienes prestan sus servicios mediante plataformas digitales cuya titularidad no les corresponde.

El punto de partida de esta labor de indagación acerca de la naturaleza del vínculo jurídico que une al prestador del servicio con quien le facilita el servicio a realizar lo constituye la irrelevancia del *nomen iuris* (calificación que las partes hagan del contrato que les une) así como de todos otros aquellos aspectos formales de la contratación dirigidos a negar la existencia de una relación puramente laboral (como lo es la exigencia de alta en el régimen profesional de trabajadores autónomos). En este sentido, resulta revelador cómo en los contratos celebrados entre prestadores de servicios y titulares de las plataformas se ha comenzado a utilizar un vocabulario que tiende a alejar el concepto de trabajo asalariado. De este modo, por lo que se refiere al caso español, los titulares de las plataformas imponen un lenguaje a utilizar en la formalización jurídica de la relación que les une con los prestadores de servicio donde se evita emplear términos como *trabajador* (sustituyéndolo por el de *prestador de servicios* o *usuario*) *salario* (sustituyéndolo por *pago del servicio*) *horarios* (prefiriendo *disponibilidad para el servicio*) *uniforme* (aconsejando el término *ropa de reparto*) *contratación* (recomendando el término *colaboración*)¹⁵.

En estos casos nos encontramos ante una operación de maquillaje que persigue eliminar cualquier atisbo de laboralidad, suprimiendo términos propios del contrato de trabajo. Ciertamente, como tal operación de maquillaje de nada servirá si la forma y modo en la que se lleva a cabo la actividad desmiente ese alejamiento y conduce al reconocimiento de un contrato de trabajo. Ahora bien, en otras ocasiones los cambios introducidos no son meramente formales, sino que afectan al modo en el cual se presta el servicio, lo que incide en la calificación jurídica del negocio que le da cobertura legal¹⁶.

De este modo, son esenciales las cuestiones relativas a si el prestador de servicios tiene libertad para rechazar el servicio propuesto o, por el contrario, es sancionado de alguna manera por ello; si puede desconectarse de la aplicación sin advertencia previa o puede proceder libremente a buscar a una persona que lo sustituya para un o unos servicios determinados; si tiene la obligación –formalmente reconocida o impuesta por las condiciones de trabajo– de trabajar en exclusiva con una determinada plataforma; si debe pasar por un proceso de selección o formación previo a la descarga de la aplicación y su inclusión en el listado de prestadores del servicio, o si existe un protocolo rígido de trato con el destinatario del servicio impuesto desde la plataforma; si se controla la actividad prestada mediante mecanismos de geolocalización o cualquier otro que vaya más allá del mínimo control de calidad del servicio prestado; quién determina la zona de actuación y el precio del servicio; cómo se produce el pago del servicio (directamente por el destinatario final del servicio o a través de la plataforma)... Sobre este sistema de indicios cabría realizar una reflexión acerca del aporte de la herramienta de trabajo, pues normalmente se considera que el medio de trabajo –en los casos del transporte– es el vehículo con el que se lleva a cabo el transporte de pasajeros (Uber) o de mercancías (UberEat; Deliveroo, Glovo...) sin embargo cabría plantearse si, en realidad, el verdadero medio de trabajo lo es la aplicación digital en sí, a través de la cual se vehicula, por lo demás, la relación de subordinación del trabajador al titular de la plataforma.

En cualquier caso, parece palmario que ya se trate de trabajadores autónomos o trabajadores dependientes, todos necesitan de alguna protección jurídica que garantice la prestación de servicios con unas mínimas condiciones de trabajo, pues la cultura del *emprendimiento* que se lleva impulsando en los últimos tiempos, y que se refuerza mediante las plataformas, no puede conducir a un deterioro progresivo de las condiciones de vida y de trabajo derivado de una subasta a la baja del precio del trabajo realizado¹⁷.

3.La representación de los trabajadores de las plataformas digitales

Como indicaba anteriormente, este estudio partía inicialmente del análisis de la aplicación de las instituciones laborales de representación, negociación y huelga, dentro del contrato de trabajo, en el trabajo prestado a través de plataformas digitales, por lo que otras reflexiones acerca de los derechos colectivos de trabajadores –incluyendo a los autónomos– de las plataformas no serían objeto específico del mismo, pese al interés que pudiera suscitar. Sin embargo, este enfoque reductivo del impacto de las plataformas digitales en el mundo del trabajo pone de manifiesto una primera frustración: la que deriva del hecho de que con él queda fuera de todo análisis la situación de quienes prestan sus servicios en verdadero régimen autónomo (el caso de los falsos autónomos habría que dilucidarlo y resolverlo ante los tribunales) necesitados igualmente de tutela, lo que plantea la cuestión de la necesidad de ampliar el objeto de estudio, desdramatizando la alternativa entre trabajo subordinado y trabajo autónomo, o sea entre “*un bosque de normas, garantías, y vínculos y el desierto*”, lo que resulta absolutamente indispensable por cuanto también los trabajadores *atípicos* deben poseer plena titularidad de derechos individuales indisponibles en tanto que no dejan de ser ciudadanos¹⁸.

Comenzando por la primera de las instituciones, la representación, cabe hacer notar que la institución de la representación legal de los trabajadores –como toda la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo– ha corrido históricamente pareja a las diversas formas de organización del trabajo, siendo éstas –como destaca SUPIOT¹⁹– las que determinan los contornos de los colectivos que constituyen la base de los mecanismos de acción representación y negociación colectiva. De este modo, en la organización preindustrial, basada en un trabajo diversificado por oficios, los sistemas de representación y acción eran eminentemente corporativos, donde los artesanos formaban asociaciones en función de su profesión –los gremios– con objeto de proteger los secretos del oficio, así como para aumentar la influencia y los ingresos de los artesanos, protegiendo el precio de los productos elaborados. Con la industrialización, la identidad colectiva que integra la “comunidad de trabajo” en la que se comparten unos mismos intereses y preocupaciones, y que constituye la base de las estructuras representativas y su actuación frente al empresario, se genera en torno a la empresa. Es ese espacio geográfico el que va a determinar el surgimiento de unos intereses comunes cuya aparición se utilizará como elemento de presión frente al empresario a la hora de fijar las condiciones de trabajo.

El fenómeno de la descentralización productiva ha afectado al surgimiento de dicha comunidad de intereses, pues en contraposición con una estructura de carácter bilateral en la que el trabajador se encuentra, individual o colectivamente, frente al empresario, la descentralización provoca que los trabajadores se vean sometidos a dos –o más– empresarios distintos, *en lo que podría denominarse una “comunidad de trabajo” sin autoridad única*²⁰, lo que dificulta la aparición de interlocutores representativos de la colectividad de intereses²¹.

Este fenómeno se ha visto agravado con la aparición de las plataformas digitales –sublimación de la descentralización– y la tendencia a su generalización en el mercado de la prestación de servicios, cuyos efectos precarizadores ya se han evidenciado, poniendo de relieve, además, la ausencia de unos interlocutores organizados en torno a unos intereses comunes. Esta nueva forma productiva dificulta enormemente una representación y acción colectiva, pues además de favorecer la dispersión de quienes prestan el servicio al desaparecer la base física sobre la que se sustenta el trabajo por cuenta ajena (el lugar y el tiempo de trabajo) fomenta su diversificación favoreciendo la aparición de intereses contrapuestos entre quienes prestan los servicios, dado que en muchos casos se genera y potencia la competencia entre ellos²².

Esta nueva realidad, si bien no ha acabado con la empresa como marco de referencia del derecho colectivo del trabajo, ha hecho emerger nuevas formas de producción que coexisten con aquel modelo, y para la que las tradicionales estructuras de representación de los trabajadores –asentadas en una visión bilateral y de carácter nacional de las relaciones laborales– no dan adecuada respuesta. Por otra parte, como destacase el Director de la Oficina Internacional del Trabajo, al hilo de la mundialización de la economía, en su Memoria en la octogésimo-quinta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 1997, mientras que hasta el presente el marco de referencia dentro del cual se propugnaban y defendían los valores de la justicia social venía constituido por el integrado por cada Estado, ahora las comparaciones se hacen respecto de trabajadores de un mismo grupo industrial u oficio en todo el mundo²³.

¿Cabría, entonces, plantearse el resurgimiento de una representación de carácter gremial, esta vez de ámbito internacional, para la defensa de los intereses del colectivo de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales? Una propuesta de estas características conllevaría una relativa pérdida de la trascendencia de la naturaleza jurídica de la actividad –laboral o no– por lo que se refiere a la tutela de los derechos de quienes trabajan mediante plataformas, siendo lo más trascendente la pertenencia al “gremio”. Con una representación de este tipo se lograría crear una representación que aglutinase a trabajadores, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, de las plataformas digitales y, al tiempo, hacerlo desde una perspectiva internacional cada vez más necesaria.

El reto que afronta semejante propuesta es el de determinar el sujeto con poder político y normativo encargado de dar soporte jurídico a este tipo de organizaciones, un “tercero” que garantice su eficacia a través de su fuerza obligatoria²⁴. En el ámbito de los bloques político-económicos de carácter regional que han ido emergiendo en las últimas décadas cabría destacar en papel de “tercero” asumido por la Unión Europea. Dentro de este ámbito político se han promovido, cuando menos, dos iniciativas dirigidas a la obtención de una internacionalización de las estructuras de representación de los trabajadores, y ello a pesar de la limitación de competencias que la Unión Europea tiene en materia de política social²⁵. La primera, la referida a la constitución de Comités de Empresa Europeos. La segunda en el marco del desplazamiento transnacional de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Con relación a la primera de las iniciativas mencionadas cabe recordar que en el ámbito de la Unión Europea las estructuras de representación de los trabajadores dejaron de revestir, hace ya dos décadas, una dimensión estrictamente nacional mediante la implantación de niveles de participación en las empresas de dimensión comunitaria (Directiva 94/45/CEE, actual Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria) implementando, además, unos derechos de información comunes para los trabajadores de las empresas o centros de trabajo radicados en Europa que cuenten con una cierta dimensión en términos de volumen de empleo (Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea)²⁶.

Mediante la constitución de estructuras de representación y participación de ámbito supranacional se pretendió dar respuesta a la nueva realidad de empresas transnacionales a la que el derecho nacional en materia de representación no daba una respuesta adecuada²⁷. Mediante el reforzamiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores con la Directiva 2002/14/CE se quiso evitar situaciones de conflicto como la surgida a raíz del cierre de la fábrica Renault-Vilvoorde (Bélgica) en 1997, cuando la empresa anunció en rueda de prensa, sin ningún tipo de consulta o información previa a los representantes de los trabajadores, el desmantelamiento de la fábrica que Renault tenía en dicha localidad belga²⁸, procurando fortalecer el diálogo social y las relaciones de confianza mutua²⁹.

Un segundo impulso dado a la creación de estructuras de representación internacionalizadas desde el ámbito de la Unión Europea se propició con la Directiva 2014/67/UE³⁰, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. En esta disposición de 2014 se reconoce el derecho de iniciar procedimientos judiciales o administrativos a trabajadores desplazados también en el Estado miembro en cuyo territorio estén o hayan estado desplazados, y a los sindicatos (así como de otras terceras partes, como asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de estas Directivas) con el fin de implementar las Directivas 2014/67/UE y la Directiva 96/71/CE, así como garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de ambas normas, sin perjuicio de *las demás competencias y derechos colectivos de los interlocutores sociales, y de los representantes de los trabajadores y de los empresarios que contemplan el Derecho o las prácticas nacionales*.

Por otra parte, dentro de las medidas de control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa comunitaria en casos de desplazamiento transnacional de trabajadores, la Directiva 2014/67/UE prevé que los Estados miembros puedan imponer a la empresa que desplace trabajadores la obligación de designar una persona de contacto³¹, si

es necesario, que actúe como representante a través de la cual los interlocutores sociales pertinentes puedan intentar que el prestador de servicios participe en negociaciones colectivas en el Estado miembro de acogida, de acuerdo con el Derecho y las prácticas nacionales, durante el período en el que se presten los servicios.

Son estas iniciativas pioneras que persiguen la búsqueda de interlocutores para el fomento del diálogo social en un contexto de economía internacionalizada, con objeto de humanizar las condiciones de trabajo de quienes se ven afectados por la nueva realidad productiva, así como por la necesidad de actuar en el marco de la competencia entre las empresas. Con ello se supera, en alguna medida³², la lógica neoliberal³³ de la defensa de la libertad de circulación de los trabajadores como paradigma en la resolución de los conflictos surgidos como consecuencia de la internacionalización de la actividad productiva, siendo un claro exponente de la misma las sentencias *Viking* y *Laval* del Tribunal de Justicia europeo. Destaca, en este sentido, que mientras la Directiva 96/71/CE se refería de forma prioritaria a la libre circulación de personas y servicios, así como a la realización del mercado interior, como consideraciones a tener en cuenta a la hora de justificar la adopción de esta disposición, los considerandos primero de las Directivas 2014/67/UE y 2018/957/UE señalan que *la libertad de circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión que están consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión profundiza en la aplicación de esos principios con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.*

Pero estos mecanismos de búsqueda de una legitimidad normativa a estructuras de representación que desenvuelvan eficazmente su función en el ámbito descentralizado e internacionalizado propio, en buena medida, de la economía digital, no son suficientes. En primer lugar, por cuanto su ámbito geográfico no es global, sino limitado a un espacio geográfico limitado aun cuando éste sobrepase la dimensión nacional. En segundo, por cuanto contempla la actuación dentro de la empresa, aun cuando se trate de una empresa multinacional, o en el marco de una descentralización internacional de prestación de los servicios.

Con relación a esta segunda limitación, en el ámbito de la Unión Europea se han promovido dos interesantes iniciativas³⁴ dirigidas a extender algún tipo de tutela, entre otros, a quienes prestan sus servicios a través de los nuevos empleos favorecidos por la digitalización –trabajadores por cuenta ajena o propia-, si bien se plantean como mecanismos de heterotutela, proveniente de las instancias políticas, y no como mecanismos de promoción de la autotutela colectiva de los derechos de los trabajadores, dada la limitación competencial de la Unión Europea en la materia. De este modo, la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea Bruselas³⁵, de 21 de diciembre de 2017, pretende ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva 91/533/CEE, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, al constatar las divergencias entre el actual acervo social de la UE y la reciente evolución del mercado de trabajo, donde la aparición de nuevas formas de empleo está dejando al margen de toda protección a un número cada vez mayor de trabajadores, lo que se valora, además, desde el punto de vista de la competencia (advirtiendo del riesgo de una competencia basada en recortar los estándares sociales, *con las consiguientes consecuencias perjudiciales, también para los empleadores sujetos a una presión competitiva insostenible*³⁶) y desde la sostenibilidad del Estado del Bienestar (dado que las consecuencias negativas de dicha situación alcanza también a los Estados miembros, que se ven privados de ingresos fiscales y de cotizaciones a la seguridad social)

Una segunda iniciativa dirigida a la extensión de protección a los trabajadores por cuenta propia, así como a los trabajadores *no convencionales*, está constituida por la Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia de 13 de marzo de 2018³⁷. Iniciativa que tiene como objetivo incentivar a que los Estados miembros permitan que todas las personas que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia se afilien a los sistemas de protección social correspondientes; tomen medidas que permitan que todas las personas que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia acumulen y hagan valer derechos adecuados como miembros de un régimen y faciliten la transferibilidad de los derechos de protección social entre los diferentes regímenes, e incrementen la transparencia en relación con los sistemas de protección social y sus derechos. Se trata, en definitiva, de promover acciones para superar la barrera derivada de que en la mayoría de los Estados miembros *las normas que rigen las cotizaciones y los derechos de los regímenes de protección social se basan, en gran medida, en los contratos indefinidos a tiempo completo entre un trabajador y un empleador único, mientras que la cobertura de otros grupos de trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia ha sido más marginal.*

Como señalaba anteriormente, estas medidas no se dirigen a favorecer la organización y defensa colectiva de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, constituyendo mecanismos de tutela implantados heterónomamente – eso sí, con cierta participación de los agentes sociales en su elaboración-. La limitación de competencias de la Unión Europea supone un primer obstáculo para que la misma actúe como ese “tercero” que construya un entramado jurídico que proporcione soporte a una estructura de defensa colectiva de los intereses de los trabajadores que prestan sus servicios en las nuevas formas de empleo surgidas con ocasión de la digitalización.

Por ello, en la actualidad ese papel lo podría ocupar la O.I.T., quien hasta el momento se ha limitado a dictar recomendaciones dirigidas a promover una mejor protección de los trabajadores³⁸. Sin embargo, su estructura tripartita y el proceso de adopción de sus Convenios y Recomendaciones dificultan enormemente que la O.I.T. llegue a asumir aquella función, dado el rechazo patronal a impulsar medidas de tutela de los trabajadores de los nuevos empleos bajo el argumento que las mismas mermarían la necesaria flexibilidad de las empresas y afectarían su potencialidad para generar empleo³⁹. De otra parte, tampoco la estructura de la O.I.T. acompaña, en la medida en que la construcción de una nueva gobernanza de la O.I.T., más radicalmente abierta a la participación de otros sectores de la sociedad civil que proporcione respuesta a los retos derivados de las nuevas realidades sociales surgidas ante la fragmentación y gran diversidad de intereses y/o la aparición de otras solidaridades transfronterizas alternativas a la sindical y la empresarial, resulta una opción nada atractiva a sus actuales integrantes. En este sentido, como recoge BONET PEREZ⁴⁰, haciendo irónica referencia al distanciamiento entre el sector trabajador y el sector empleador, se ha afirmado que: *The only topic on which unions and*

employers found themselves in full agreement was the need for the ILO to remain a tripartite organization and to exclude NGOs and civil society organizations from any formalized access to the organization.

Así las cosas, ante la falta de un agente vertebrador de la posible (y deseable) estructura de representación de los intereses de quienes prestan sus servicios a través de las plataformas, y dada la dificultad del sindicato de clase para erigirse en representante de sus intereses, van emergiendo figuras de representación transnacional, no institucionalizada, de los mismos, sin que el sindicato –en buena medida defensor de su *statu quo* al tiempo que del propio *statu quo* del derecho del trabajo⁴¹– acabe, de momento, por erigirse en voz representativa de aquellos, constituyendo éste uno de sus nuevos retos. Se trata de movimientos como el integrado por la plataforma *faircrowd.work* (<http://faircrowd.work>) creada a partir de la declaración Frankfurt “Paper on Platform-Based Work”⁴², con la que se aspira a la gobernanza del trabajo mediante plataformas, propugnando, entre otras cuestiones, el derecho a la organización de quienes trabajan en estas condiciones. Similar objetivo persigue la plataforma *RidersXDerechos*, creada en mayo del 2017 por las repartidoras y repartidores de empresas como Deliveroo, Glovo o UberEats, con objeto de procurar la defensa de sus derechos. Estas plataformas promueven la colaboración entre operadores de plataformas, trabajadores, organizaciones de trabajadores, clientes, investigadores y reguladores, con objeto de introducir valores democráticos a los nuevos lugares de trabajo digitales como vía de escape de un feudalismo digital, en una reedición de lo que supusieron las leyes Auroux a principio de los años 80 del siglo pasado en Francia⁴³ por las que se impulsó la transformación del “Código del Trabajo” en el “Código de la democracia económica”, al considerar, ya en aquél entonces, que la respuesta que debe darse a la crisis no puede ser de carácter autoritario, sino descentralizada y basada sobre el diálogo social, de forma que favorezca la negociación colectiva y se dirija a reducir el conflicto social.

4.El derecho a la negociación colectiva y huelga en el trabajo a través de plataformas

El análisis de la situación de los derechos de acción tradicionalmente vinculados al movimiento obrero (negociación colectiva y huelga) corre en buena medida paralelo al que se acaba de efectuar con relación a la representación de los trabajadores, siendo que la dificultad de encontrar con interlocutores que pongan voz a los intereses del colectivo de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales repercute en las posibilidades de articular mecanismos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo, así como de la puesta en marcha de instrumentos de presión que provoquen la ruptura del poder hegemónico de “las plataformas” a la hora de imponer las condiciones de trabajo. En cualquier caso, el que haya dificultades de articulación de estos mecanismos de defensa colectiva de los derechos no quiere decir que no se estén ya produciendo.

4.1.La negociación colectiva en los empleos digitalizados

La necesidad de reaccionar en búsqueda de unas condiciones de trabajo dignas ha provocado la movilización de los trabajadores de las plataformas, quienes han empezado a ver materializadas sus movilizaciones, entre otros aspectos, con la negociación de convenios colectivos de plataformas –de ámbito nacional– venciendo las dificultades que cabe encontrar para articular la fijación de unas condiciones mínimas de trabajo mediante acuerdos colectivos. Los factores sociales de naturaleza no jurídica, consistentes en la presión ejercida por quienes desenvuelven su actividad productiva en condiciones precarias, una vez han conseguido organizarse en reclamación de una tutela mínima, está suponiendo, una vez más, un elemento determinante en la propagación de fórmulas de fijación de unas condiciones de trabajo mínimas⁴⁴.

De este modo, como se anticipaba, ya existe algún ejemplo –con matices peculiares– de superación de las trabas existentes a una negociación colectiva en plataformas de quienes prestan sus trabajos a través de plataformas, como es el caso del convenio colectivo firmado en Dinamarca entre la plataforma de servicios de limpieza HILFR⁴⁵ y el sindicato 3F⁴⁶, que se autocalifica como el sindicato con mayor número de afiliados de Dinamarca. Este convenio afecta a los prestadores del servicio de limpieza a través de la plataforma HILFR, con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo que les une con la misma, estableciendo unas condiciones mínimas de trabajo que se diferencian en función del carácter autónomo del prestador del servicio (*Freelance Hilfrs*⁴⁷) o laboral/cuasi-laboral (*Super Hilfrs*)⁴⁸.

Con esta iniciativa se ha conseguido superar algunas dificultades para establecer un diálogo social en el sector de las plataformas. Dificultades derivadas de la calificación jurídica de la prestación de servicios de quienes trabajan a través de plataformas; de la complejidad que entraña la identificación del empresario y, por ende, la contraparte negociadora; de la normativa que regula la prestación de servicios en régimen de competencia no falseada, así como de la dificultad para identificar el lugar de trabajo. Sin embargo, el camino a recorrer es todavía largo, resultando imprescindible extender el ámbito territorial de estos convenios más allá de la empresa, dándole un alcance sectorial y transnacional. Los obstáculos que se presentan para alcanzar este objetivo no son desdeñables, pues afectan, entre otros aspectos, a la legitimación negocial por parte de la “patronal” de las plataformas, cuya identificación en el plano nacional ya es de por sí dificultosa, y que presenta una mayor complejidad en el ámbito internacional. Ciertamente, la consideración de la plataforma como empresario (laboral o no) y la ampliación de tutela más allá de los lindes de la subordinación, como se sugiere en la comentada Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia de 13 de marzo de 2018, podrían facilitar la superación de este obstáculo.

Por otra parte, restaría resolver el problema de la legitimidad negocial por parte de los prestadores de servicios a través de plataformas. En el caso danés antes expuesto resulta más fácil atribuir esa legitimidad, dado el elevado índice de afiliación sindical en aquél país (67.2 según datos de la OCDE en 2017) No obstante, en otros países afectados por una menor tasa de afiliación sindical, y donde los sindicatos tradicionales están siendo cuestionados por parte de los trabajadores de los nuevos empleos emergentes, dicha legitimidad resulta mucho más discutible, incrementándose los problemas en el caso de perseguir una negociación sectorial transnacional.

Finalmente, por lo que se refiere a la negociación colectiva del trabajo mediante plataformas, debería afrontarse el reto de

los contenidos de la negociación, limitados en la referida primera experiencia de acuerdo colectivo a retribución, vacaciones, incapacidad temporal, obligaciones fiscales, y programa de jubilación, aspectos demasiado pegados a los términos cuantitativos del intercambio que propicia un contrato de trabajo o de prestación de servicios, debiendo abordarse cuestiones no menos trascendentes en términos de formación, conciliación entre vida laboral y vida personal/familiar, o de protección frente a cualquier forma de acoso y discriminación, dado que ésta puede ocultarse más fácilmente mediante la interposición de un algoritmo, que puede querer presentarse como elemento objetivo de selección del trabajador cuando, en realidad, puede encubrir criterios discriminatorios.

4.2. Las medidas de conflicto por parte de los trabajadores de las plataformas digitales

La dificultad de trasladar instrumentos de tutela y presión típicamente laborales a los nuevos empleos a través de plataforma digitales surge, precisamente, de la tradicional vinculación de estos derechos a la relación laboral. Este obstáculo es de mayor intensidad que el que se produce con relación a la negociación colectiva, puesto que, frente a lo que ocurre con aquella –respecto de la que existe el reconocimiento legal a un cierto derecho a la negociación colectiva de trabajadores autónomos en países como en España⁴⁹– las interpretaciones que se han efectuado del derecho de huelga lo han limitado al ámbito laboral, reconociendo muy limitadamente las medidas de acción colectiva consistentes en el cese de la actividad productiva en caso de trabajadores autónomos, considerados como situaciones de *lock out*, cierres patronales a los que únicamente se les reconoce su legalidad cuando responden a una finalidad defensiva (ante situaciones, por ejemplo, de huelga ilegal o abusiva, que pueden alterar el equilibrio en el sacrificio que sufren trabajadores y empresarios como consecuencia de la huelga⁵⁰).

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que ni se excluyen completamente las formas de acción colectiva de los trabajadores⁵¹, ni los trabajadores “autónomos” han dejado de plantear medidas colectivas consistentes en el cierre temporal de su actividad productiva como medida de presión frente a quien interviene en la regulación de su actividad (el Estado)⁵², o frente a la empresa que impone las condiciones de empleo, desbordando el ámbito nacional de la movilización en una suerte de *huelga global*⁵³. De este modo, por lo que se refiere a la primera de las afirmaciones efectuadas, téngase en cuenta que los derechos de reunión y manifestación constituyen derechos civiles que pueden ser empleados por todos para la reivindicación de derechos, sin otros límites que se trate, en el caso del derecho de reunión, de una reunión pacífica y sin armas y, en el caso de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones, se dé comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes⁵⁴.

Al albur de estos derechos, también los trabajadores de las plataformas han planteado movilizaciones exigiendo el reconocimiento de sus derechos, y ello a pesar de la dificultad que entraña el ejercicio de acciones como la huelga en el trabajo mediante plataformas, dadas las facilidades para cubrir la actividad de los trabajadores huelguistas en este marco productivo amparándose, en principio, en el derecho a no secundar la huelga⁵⁵. Movilizaciones dirigidas no solamente a ejercer una presión directa contra los titulares de las plataformas, sino también a favorecer la visibilización de su situación de precariedad, adoptando medidas que afectan muy directamente a la ciudadanía, como lo son las convocatorias de manifestaciones masivas dirigidas a ocupar el espacio público (fundamentalmente las vías públicas) con la consiguiente alteración de la vida urbana, “perjuicio” que se suma al que sufren los ciudadanos, en tanto que consumidores, al no poder disfrutar de los servicios prestados a través de las plataformas⁵⁶. Además, este impulso a la visibilización de la situación de precariedad también se está favoreciendo mediante la promoción de iniciativas que buscan obtener el apoyo de esa ciudadanía respecto de las reivindicaciones que se plantean. La ciudadanía se convierte, de esta manera, en el colectivo sobre el que se sustenta en muy buena medida la acción reivindicativa de los trabajadores de estos nuevos empleos.

Por lo que se refiere a la búsqueda del apoyo social a sus reivindicaciones cabe destacar, por lo demás, la pérdida de presencia de los agentes sociales que tradicionalmente han promovido la defensa de unas condiciones de trabajo dignas –los sindicatos–. De este modo, buena parte de las reivindicaciones se están gestionando a través de los nuevos medios que ha puesto a disposición internet y la era digital. Así, a la sombra del éxito de las campañas de denuncia promovidas a través de plataformas como *change.org* o *avaaz.org* –plataformas que cabría calificar de generalistas– han ido apareciendo otras plataformas y aplicaciones de defensa específica de unas condiciones de trabajo dignas. Plataformas como *coworker.org*⁵⁷, o *theworkerslab.com*⁵⁸ y aplicaciones como *workitapp.org*⁵⁹, o *Mensakas*⁶⁰, que están encauzando una nueva forma de organización de la movilización obreras, poniendo los cimientos de lo que se podría considerar un *movimiento obrero digital* de alcance internacional.

Puede así observarse que si la era digital ha impactado en la forma de producción y organización de la actividad empresarial, también lo está haciendo en la forma de organización y defensa de los intereses de los trabajadores, mermando el espacio de acción de los agentes que tradicionalmente han tenido encomendada esa función –los sindicatos– hasta el punto de haber obtenido un reconocimiento constitucional en numerosos países⁶¹. Con ello se pone de manifiesto, una vez más, que el principio de solidaridad sigue constituyendo el principal obstáculo que impide que el Mercado se imponga totalmente frente al orden jurídico⁶², principio que pervive pese a los ataques dirigidos a la liquidación de toda forma de coalición humana que se encuentra, como destaca SUPIOT, en la base de la solidaridad⁶³.

5. Conclusiones

El debate acerca de la inadecuación del derecho del trabajo ante los retos que le plantea el cambio tecnológico en un contexto de nueva estructuración del tejido productivo, y donde predomina la necesidad de responder a los retos de la competitividad planteados por una economía globalizada, no es nuevo, encontrándose la norma laboral constantemente “bajo sospecha de inadaptación a la “revolución” tecnológica y a las nuevas realidades por ésta inducidas”⁶⁴.

De este modo, se ha suscitado el temor de la ineficacia del Derecho del Trabajo frente a las diversas válvulas de escape,

fraudulentas o no, de su aplicación, subrayándose el riesgo de convertirlo en un derecho ineficaz al transformarlo en un derecho de las minorías, lo que iría en contra de su vocación de asegurar unos niveles de protección adecuados a todo aquel que vive de su trabajo⁶⁵.

Para evitar ese riesgo, el Derecho del Trabajo debe revestirse de una “fuerte disponibilidad a la renovación”, con objeto de lograr que no pierda en el nuevo milenio su función de instrumento eminente para la consecución de la justicia social⁶⁶, debiendo tender hacia una corrección ponderada de sus normas, diversificando –tal y como ya en el pasado ha ocurrido- el alcance de su tutela⁶⁷, matizando en algunos casos la misma y, en otros, extendiéndola a sectores del ordenamiento jurídico no regulados por el Derecho del Trabajo⁶⁸ e incluso, como ocurrió en el caso español con la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, interponiendo una categoría intermedia entre el trabajador laboral en sentido estricto y los trabajadores autónomos. En la medida en que la noción de subordinación ya no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo, escribía SUPIOT⁶⁹, *tal vez habría que establecer un nuevo régimen jurídico para la persona que trabaja que rebase los límites actuales del trabajo asalariado*.

Resulta evidente que el trabajo subordinado ha dejado de ser hace ya tiempo el único necesitado de tutela⁷⁰, y los nuevos empleos surgidos con la digitalización lo ha vuelto a poner en evidencia, no siendo suficiente combatir los supuestos de fraude en la calificación de la relación que une al empresario y al trabajador que presta sus servicios a través de una plataforma, sino que es necesario, además, proporcionar tutela también a quienes no son trabajadores subordinados⁷¹. Con ello se conseguiría graduar las consecuencias de la calificación de la relación, de forma que no se pretenda extender el mismo grado de protección a situaciones diversas⁷² y, por otra parte, que se evite una dualidad del mercado de trabajo, fragmentado entre sujetos protegidos y sujetos excluidos⁷³.

Pero la legislación no basta para afrontar los retos que implica este nuevo tipo de empleo: el movimiento obrero, sus representantes y formas de actuación, también están sufriendo una metamorfosis, debiendo adaptarse a una nueva realidad en la que cabría hablar de un *movimiento obrero digital* que, a diferencia del *movimiento obrero del proletariado* surgido de la revolución industrial, estaría caracterizado por tratarse de un *movimiento obrero del precariado* nacido –o, por lo menos, consolidado- con la revolución digital⁷⁴. Este nuevo movimiento obrero, llamado a coexistir con el movimiento obrero tal y como lo conocemos ahora –pues, por lo menos de momento, la nueva realidad no ha hecho desaparecer, a pesar de sus transformaciones, la organización productiva nacida de la revolución industrial⁷⁵. estaría posibilitando dar respuesta a las exigencias de defensa profesional internacional de muchos de los prestadores de servicios a través de las plataformas, permitiendo superar los obstáculos derivados de ordenaciones jurídicas asentadas sobre los parámetros de bilateralidad de las relaciones laborales y de nacionalidad de los marcos jurídicos reguladores.

El momento es, en todo caso, inicial. Los sujetos e instituciones encargados de institucionalizar la civilización del conflicto social, que está en la base del mecanismo tuitivo creado en torno al Derecho del Trabajo, están empezando a reaccionar ante la nueva realidad emergente. El problema deriva de la celeridad cada vez mayor de los cambios⁷⁶, y de la lentitud que demuestran aquellos sujetos e instituciones para adaptarse a los mismos.

FOOTNOTES

1

Esta publicación se enmarca en el proyecto del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Retos 2017, con el título “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital” DER2017-83488-C4-3-R.

2

SUPIOT, A., *Au-delà del’emploi* (Lonrai, 2016) Flammarion, p. XVII.

3

LYON CAEN se preguntaba, en 1994, si el contrato de trabajo internacional –que, señalaba, tiende a convertirse en, casi, el único modelo de contrato posible- puede llegar a ser un contrato sin derecho. LYON CAEN, G., “The evolution of Labour Law”, en AA.VV., *Labour Law in the post-industrial era* (Aldershot, 1994) Dartmouth Publishing Co Ltd p. 104.

4

Se evita conscientemente en este texto la expresión de *economía colaborativa* que refleja una realidad en esencia distinta al trabajo a través de las plataformas digitales, en la que el trabajo prestado aparece como medio de subsistencia de quien lo lleva a cabo.

5

En este sentido, SSTS de 17 de diciembre de 2001 (recursos nº 66/2001 y 68/2001)

6

Así, el Employment Appeal Tribunal, en su sentencia de 26 de marzo de 2018 (*Roddis v Sheffield Hallam University*) reconoce el derecho de quienes hayan sido contratados bajo esta modalidad el derecho a ciertos derechos previstos para los trabajadores contratados a tiempo completo.

7

Caso, por ejemplo, de los *riders*, sometidos a la presión por efectuar rápido el reparto con un vehículo que no ofrece la protección deseable, y con el que se desarrolla la actividad en un medio hostil, como son las vías urbanas de las ciudades.

8

SUPIOT, A., *Au-delà de l'emploi*, cit., p. XLVI. Sobre esta cuestión este mismo autor se pregunta si la aspiración a un régimen de trabajo realmente humano resulta compatible con la organización científica del trabajo y la movilización total del capital humano dentro de una competición generalizada. *La Gouvernance par les nombres* (Paris, 2015), Insitute d'études avancées de Nantes (FAYARD), p. 329.

9

SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, cit., p. 335.

10

Sustituyendo las relaciones de fuerza por relaciones de derecho en la resolución del conflicto social. SUPLOT, A., "Por qué un Derecho del Trabajo", *Documentación Laboral* nº. 39/1993, p. 17.

11

Como ejemplo de esa dificultad cabe referirse a la sentencia del Tribunal Supremo español de 26 de febrero de 1986 (Roj: STS 10925/1986) Un repaso a la jurisprudencia en torno a esta compleja cuestión puede encontrarse en la STS de 18 de mayo de 2018 (recurso núm. 3513/2016. Roj: STS 2263/2018).

12

Sobre el particular véase TODOLÍ SIGNES, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa* (Valencia, 2017) Tirant Lo Blanch, pp. 52 y ss.

13

En el caso español, la sentencia nº 244/2018 del Juzgado de lo Social nº. 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018, en la que se reconoce la existencia de una relación laboral entre un *rider* y la empresa titular de la plataforma virtual *Deliveroo* (Roadfoods Spain S.L.U.) para el reparto de comida y bebida a domicilio, tras analizar los elementos definitorios de la laboralidad y aplicar el sistema de indicios. Aplicando el mismo sistema, la sentencia nº 284/2018 del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018, considera inexistente la relación laboral en este caso por no acreditarse los indicios de laboralidad.

14

En el caso del Reino Unido cabe referirse, entre otras, a las sentencias del Employment Tribunal –London Central- *Aslam & Others v Uber BV* (2016) Case nº. 2202550/2015, de 28 de octubre de 2016 o *Dewhurst v CitySprint UK Ltd* (2016) Case nº 2202512/2016, casos en los que se reconoce que la prestación de servicios a través de plataformas, en determinadas condiciones, permite reputar al prestador de servicios como *worker* (categoría que reconoce al prestador de servicios un abanico de derechos laborales más limitado que el que tienen reconocido los *employees*, vinculados mediante contrato de trabajo) flexibilizando los criterios legales que permiten otorgar

tutela al trabajador, de modo que se les reconozca alguna protección aun cuando no quepa calificar al trabajador como subordinado (en este sentido, Employment Tribunal –London Central- *Aslam & Others v Uber BV* (2016) apartado 75, donde recuerda la decisión adoptada en *Byrne Brothers (Formwork) Ltd-v-Baird & others* [2002])

15

Véase https://www.lasexta.com/programas/sexta-columna/noticias/horarios-salario-uniforme-las-palabras-prohibidas-de-deliveroo-para-evitar-problemas-legales-con-sus-autonomos_2017091559bc32e00cf2b1432c81e4a0.html (último acceso, 1 de septiembre de 2018). En el caso del Reino Unido, la empresa propietaria de la plataforma Uber procedió a una modificación terminológica abogando por el uso de los términos *customer* –en lugar de *partner*- para designar a quien presta el servicio a través de la plataforma; *user* –en lugar de *customer*- para referirse a quien se descarga la aplicación para su uso, o *service fee* –por *commission*- para designar el precio abonado por servicio prestado (Employment Tribunal –London Central- *Aslam & Others v Uber BV* apartado 37).

16

En este sentido, en el Reino Unido, *Central Arbitration Committee, Case number: TUR1/985(2016)* 14 de noviembre de 2017 en el Reino Unido (sobre Deliveroo) decisión en la que se reconoce una alteración esencial en los términos de prestación de la actividad (se admite que no se trabaje en exclusiva, de modo que existen “trabajadores” que prestan servicios para varias plataformas; se admite la sustitución del *rider*, facilitando la posibilidad de que el “trabajador” busque un sustituto; se reconoce la posibilidad de que el “trabajador” rechace los servicios propuestos, sin que ello constituya motivo de sanción; siendo, por lo demás, que el control de la plataforma respecto de la actividad del “trabajador” es muy inferior al preexistente.

17

Como ejemplo de la posible actuación de la plataforma digital como escenario de una subasta, a la baja, de los precios de los servicios en virtud de una oferta deslocalizada de los mismos, puede verse la plataforma brasileña *hubjur* (<http://www.hubjur.com.br/>) dirigida a contratar *on line* los servicios jurídicos de abogados.

18

ROMAGNOLI, U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*. (Bologna. 1995) Il Mulino, pág. 198.

19

SUPIOT, *Au-delà del'emploi, cit.*, p. 131.

20

LAFUENTE HERNÁNDEZ, S.; JAMAR, D.; MARTÍNEZ, E., “Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa-red: sector petroquímico y nuclear”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º. 34(1)/2016, p. 153.

21

Sobre el particular, véase FITA ORTEGA, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral* n.º. 107/2016, pp. 29 y ss., y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “La dimensión organizativa empresarial como factor condicionante en el ejercicio de los derechos laborales” *Documentación Laboral* n.º. 107/2016, pp. 47 y ss.

22

Al prestar servicios en un mercado global en el todos concurren y en el que son evaluados, en función de los denominados sistemas reputacionales, por los destinatarios del servicio. FITA ORTEGA, F., y GOERLICH PESET, J.M., “Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación del modelo productivo” en *Arxius de Ciències Socials* n.º 36/37, 2017, p. 45.

La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización, octogésimo-quinta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1997.

SUPIOT, A., *La Gouvernance par les nombres*, cit., p. 413.

El art. 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone que las disposiciones que puedan adoptarse en virtud del régimen competencial atribuido por este artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal.

Esta directiva incluye en su ámbito de aplicación a las empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores; o a los centros de trabajo que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores, así como a los grupos de empresa de dimensión comunitaria, tal y como se encuentran definidos en el art. 2.1 de la Directiva.

La Directiva 94/45/CE, señala, en este sentido: *Considerando que el funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas; que, con objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones;*

Considerando que los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores; que esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas.

HUERTAS BARTOLOMÉ, T., “Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *Cuadernos Relaciones Laborales*, Vol. 20 Núm. 1 (2002) p. 130. De alguna manera, a esta cuestión se hace implícita referencia en el Considerando 6 de la Directiva: *La existencia de marcos jurídicos a nivel comunitario y nacional destinados a garantizar la participación de los trabajadores en la marcha de las empresas y en las decisiones que les conciernen no siempre ha impedido que se hayan adoptado y hecho públicas determinadas decisiones graves que afectan a los trabajadores sin que se hayan observado previamente procedimientos adecuados de información y de consulta.*

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/the-closure-of-renault-vilvoorde>

Considerando 7: *Es necesario reforzar el diálogo social y fomentar relaciones de confianza mutua en la empresa a fin de favorecer la prevención de los riesgos, flexibilizar la organización del trabajo y facilitar el acceso de los trabajadores a la formación dentro de la empresa en un marco de seguridad, concienciar a los trabajadores acerca de las necesidades de adaptación, aumentar la disponibilidad de los trabajadores para adoptar medidas y emprender acciones destinadas a reforzar sus posibilidades de empleo, promover la participación de los trabajadores en la marcha y el futuro de la empresa y fortalecer la competitividad de ésta.*

Cuya finalidad es la de *garantizar que se respete un nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados para*

la prestación de servicios transfronteriza, en particular que se cumplan las condiciones de empleo aplicables en el Estado miembro donde se vaya a prestar el servicio, de conformidad con el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, facilitando al mismo tiempo el ejercicio de la libre prestación de servicios a los prestadores de los mismos y promoviendo la competencia leal entre ellos, apoyando así el funcionamiento del mercado interior.

31

Que no tiene por qué ser necesariamente la misma que la designada para enviar y recibir documentos o notificaciones, sin que deba de estar presente en el Estado miembro de acogida, aunque tiene sí que estar disponible previa solicitud razonable y justificada.

32

Con relación a la Directiva de 2014, Rodríguez Piñero, sostiene, sin embargo, que dicha disposición *no afecta a la interpretación de la Directiva 96/71, ni corrige la doctrina del cuarteto Laval* (por Laval, Viking, Ruffert y Luxemburgo). RODRIGUEZ PIÑERO, “El desplazamiento temporal de trabajadores y la Directiva 2014/67 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CEE”, *Derecho de las relaciones laborales*, 5/2016, p. 411.

33

Lógica por la que se opera la reducción de la vida humana a la vida económica y ésta a la economía del mercado (SUPIOT, A., *La Gouvernance par les nombres*, cit., p. 414).

34

Ambas en desarrollo del principio nº. 12 del Pilar Europeo de Derechos Sociales que preconiza el derecho a una protección social adecuada por parte de los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia.

35

COM(2017) 797 final.

36

Pese a ello, los representantes patronales se opusieron a la ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva, como se indica en la propuesta, *sobre la base de preocupaciones relacionadas con la flexibilidad para las empresas y el potencial de creación de empleo, así como con la subsidiariedad.*

37

COM(2018) 132 final.

38

Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

39

Rechazo que se pone en evidencia en la propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, así como en la Recomendación número 198 de la OIT sobre la relación de trabajo. En este sentido, BONET PEREZ, J., “El sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la interpretación de los convenios de la OIT: Aproximación jurídica a una crisis institucional”, *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, nº. 26, pp. 10 y 11 (nota a pie de página 44).

40

BONET PEREZ, J., “El sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la interpretación de los convenios de la OIT...”, *cit.*, p. 8 (nota a pie de página 23) donde cita a BACCARO, L. and MELE, V., “Pathology of Path Dependency?: The ILO and the Challenge of New Governance”, *Industrial and Labor Relations Review*, nº 65/2012, 2, p. 217.

41

Lo que encuentra su explicación, según SUPLOT, en el bajo número de afiliados y la posición de fuerza de las empresas en un contexto de desempleo masivo y de libre circulación de capitales y mercancías. SUPLOT, A., *La Gouvernance par les nombres...* *cit.*, p. 339. Sobre la situación del sindicato en la actualidad, véase FITA ORTEGA, F., y GOERLICH PESET, J.M., “Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación del modelo productivo”, *cit.*, p. 45.

42

https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf

43

Reformas que tenían por objeto hacer que el ciudadano lo fuera también dentro de la empresa, tal y como pone de relieve la paradigmática frase pronunciada por AUROUX: “*ciudadanos en la ciudad, los trabajadores también deben serlo en la empresa*”. “Les droits des travailleurs. Rapport au Président de la République et au Premier ministre”. *Collection des rapports officiels. La Documentation Française*, Septiembre, 1981. p. 3. Sobre la democratización de las relaciones laborales en nombre de la lucha contra la crisis, véase AA.VV. (dir. LYON CAEN, A. y JEAMMAUD, A.) *Droit du Travail, Democratie et Crise* (Arles, 1986) Actes Sud, pp. 24 y ss.

44

Como ocurriera antaño con la inclusión en el ámbito de aplicación del derecho del trabajo de mensajeros, artistas, toreros o deportistas profesionales. SALA FRANCO, T., en AA.VV. *Derecho del Trabajo* (Valencia, 2000) Tirant lo Blanch, p. 217.

45

<https://hilfr.dk/>

46

<https://www.3f.dk/english>

47

Manteniendo esta condición tanto quienes prestan servicios a través de otras plataformas como a quienes ya restaban servicios con esta plataforma antes del acuerdo conseguido con el sindicato.

48

Una presentación del acuerdo puede encontrarse en <https://hilfr.dk/about-super-hilfrs>

49

Así, el art. 13 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, reconoce la posibilidad de alcanzar acuerdos de interés profesional, negociados conforme a las reglas del Código Civil y dotados de una eficacia personal limitada a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

50

Art. 12 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

51

El art. 19.1.c de la Ley 20/2007, de 11 de julio, reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

52

Así ha ocurrido en España, entre otros, con farmacéuticos, titulares de gasolineras, o titulares de licencias de taxis.

53

https://www.lavanguardia.com/economia/20180723/451043211735/huelga-internacional-ryanair-amazon-deliveroo.html?facet=amp&utm_campaign=botones_sociales_app&utm_source=twitter&utm_medium=social&__twitter_impression=true

54

Art. 21 Constitución Española.

55

http://www.liberation.fr/chroniques/2018/07/13/face-a-l-algorithme-l-impossible-greve-des-livreurs-a-velo_1666107.

56

Un ejemplo reciente de este tipo de movilizaciones, intentando maximizar su impacto y reducir el perjuicio padecido por el prestador del servicio lo ha constituido, la huelga de los repartidores de Glovo, calificada como de *huelga colaborativa*, en la que los *riders* optaron por desconectarse en masa de la aplicación durante unas pocas horas del fin de semana, colapsando la aplicación.

https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2018-09-10/glovo-paralizan-zaragoza-riders-precariedad_1613740/

En todo caso, esta huelga es similar a la convocada en junio de 2017 por los repartidores de Deliveroo.

https://www.eldiario.es/catalunya/trabajo/repartidores-Deliveroo-convocan-primera-economia_0_658985300.html

57

Plataforma que dice permitir la promoción, gestión y éxito de campañas destinadas a modificar las condiciones de trabajo.

58

Plataforma que se presenta como un laboratorio innovativo que invierte en empresarios, *community organizers*, y autoridades públicas, con objeto de crear soluciones eficientes que mejoren las condiciones de empleo de trabajadores precarios.

59

Aplicación que se presenta como una *aplicación diseñada a ayudar a personas en puestos pagados por hora que otorga respuestas, por compañeros confiables y capacitados, a preguntas sobre sus derechos y las políticas de trabajo*.

60

Creada por la plataforma *RidersXDerechos*, esta aplicación se define como la app de comida a domicilio responsable, planteando la batalla por los derechos en el terreno de la competencia al constituir una cooperativa integrada por antiguos *riders* de diversas plataformas (Deliveroo, UberEats, Glovo...) que ofrecen los mismos servicios que aquéllas y se financia mediante aportaciones.

61

En el caso de España, ese reconocimiento se contiene en el artículo séptimo de la Constitución, que dispone que *los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*.

62

SUPIOT, A., *La Gouvernance par les nombres*, cit., p. 414.

63

Ibidem, p. 414.

64

CASAS, M.E.; BAYLOS, A.; ESCUDERO, R., “El Estatuto de los Trabajadores. Diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas”, *Relaciones Laborales*, 1990-I, p. 212.

65

RODRÍGUEZ PIÑERO, “La huida del derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, 1992-I, p. 92.

66

GIUGNI, G., “El desafío de la innovación en el Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales* 1994-II, pág. 371.

67

En este sentido cabe referirse a la configuración, en España y otros países, de relaciones laborales de carácter especial.

68

Como ocurriera, por ejemplo, con la Ley española por la que se regula el contrato de agencia (Ley 12/1992, de 27 de mayo) o, más recientemente, con la ley reguladora del trabajo autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio).

69

SUPIOT, A., “Introducción a las reflexiones sobre el trabajo”. *Revista Internacional de Trabajo*, n.º. 6, 1996, pág. 663.

70

Así lo reconoce la ley española reguladora del trabajo autónomo, al reconocer que la categoría del trabajador autónomo económicamente dependiente está integrada *por un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena*.

71

Cosa que ya han empezado a hacer algunos ordenamientos jurídicos, como el francés, donde desde enero de 2018 está vigente el *Décret* n° 2017-774 de 4 de mayo de 2017 relativo a la responsabilidad social de las plataformas digitales, estableciendo obligaciones de las plataformas en materia de accidente de trabajo y formación. Igualmente, en Italia o Portugal se ha ido legislando al respecto pese a la oposición de la patronal (*Decreto Dignità*, propuesto por el Ministro Di Maio, y aprobado por el Consejo de Ministros italiano el 2 de julio de 2018; o, en el caso portugués, Ley n.º 45/2018, de 10 de agosto, del *Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica*) debatiéndose igualmente en el caso del Reino Unido.

<http://www.bollettinoadapt.it/norme-in-materia-di-lavoro-tramite-piattaforme-digitali-applicazioni-e-algoritmi-decreto-dignita/>

<https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized>

<https://amp.theguardian.com/business/2017/nov/20/change-law-protect-gig-economy-workers-mps-report-urges>

72

Opción por la que parece haberse decantado la Corte Suprema de California en 2018: <https://www.theguardian.com/business/2018/may/01/uber-lyft-california-gig-economy-ruling-dynamex-workers>.

73

PEDRAZZOLI, M., "Verso una nuova teoria generale della subordinazione?", *Politica del Diritto.*, n.º 1, 1983, págs. 12 y ss., donde afirma que no existe *la* subordinación, sino *las* subordinaciones (pág. 17). Sobre el particular puede consultarse, entre otros, AA.VV. *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive* (coordina PEDRAZZOLI, M.) Bologna, 1989.

74

"*Precarizados, uníos*", es el grito que recoge GUY STANDING, en su obra *El precariado* (Pasado y Presente, Barcelona, 2013), en respuesta a un fenómeno nuevo -si bien cuenta con antecedentes en el pasado- como un *slogan* que llama a la colectivización de la defensa de los intereses de quienes se caracterizan por su autoexplotación como consecuencia de la implantación de un teoría de la gestión de la mano de obra que pasa del taylorismo a la dirección por objetivos (SUPIOT, A., *La Gouvernance par les nombres*, pp. 337 y ss.).

75

En todo caso, la nueva realidad coloca en dificultades a los agentes sociales tradicionales, lo que lleva a tener que adoptar iniciativas para garantizar su pervivencia (http://www.liberation.fr/france/2018/07/12/patronat-et-syndicats-reunis-pour-exister_1665849).

76

Como se recoge en las conclusiones de *Work in the European Gig Economy* (AA.VV., Foundation for European Progressive Studies, Bruselas, 2018 p. 50) resulta evidente que el *crowd work* no puede considerarse como una modalidad de trabajo claramente definida y distinta, sino que forma parte del espectro de formas de trabajo *just-in-time* sometidas a una rápida mutación, coexistiendo con otras formas de trabajo *just-in time* que utilizan las posibilidades ofrecidas por la digitalización de forma muy diversa para su gestión.