



Revista Latinoamericana de Derecho Social
ISSN: 1870-4670
rlds.ijj@unam.mx
Universidad Nacional Autónoma de México
México

REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y NEGOCIACIÓN DE DERECHOS DE TRABAJADORES EN PLATAFORMAS

DOMÍNGUEZ MORALES, Ana

REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y NEGOCIACIÓN DE DERECHOS DE TRABAJADORES EN
PLATAFORMAS

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 29, 2019

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662331003>

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>

REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y NEGOCIACIÓN DE DERECHOS DE TRABAJADORES EN PLATAFORMAS

COLLECTIVE REPRESENTATION AND NEGOTIATION OF WORKER RIGHTS IN PLATFORMS

REPRÉSENTATION COLLECTIVE ET NÉGOCIATION DES DROITS DES TRAVAILLEURS SUR LES PLATEFORMES

Ana DOMÍNGUEZ MORALES
Universidad de Sevilla, España

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662331003>

Recepción: 23 Febrero 2019

Aprobación: 25 Marzo 2019

RESUMEN:

El presente trabajo indaga acerca de la realidad específica del ejercicio de los derechos laborales colectivos en el entorno de la economía digital derivada de la revolución 4.0, específicamente en relación con el trabajo en plataformas.

Se pone de manifiesto el destacado papel del diálogo social, que incluye no sólo a los sindicatos tradicionales, sino también a los colectivos de autorrepresentación de los intereses de quienes prestan sus servicios en plataformas digitales. Tanto es así, que las instituciones de la OIT como de la propia Unión Europea conciben al diálogo social como el método idóneo para afrontar los problemas que plantea esta nueva realidad a la que nos enfrentamos en todos los lugares del mundo.

En efecto, está siendo modificado el sistema de organización de los intereses de los trabajadores, así como los mecanismos de acción colectiva adoptados, con lo que surge la necesidad de proteger los derechos colectivos de trabajadores que ni siquiera han podido obtener respuesta sobre la propia naturaleza jurídica de su trabajo.

PALABRAS CLAVE: digitalización de la economía, empleo en plataformas, derechos colectivos.

ABSTRACT:

This paper exams the specific reality of the exercise of collective labour rights in the digital economy in context of industry 4.0, specifically about problems that working on platforms create.

Social dialogue plays an essential role, which includes not only traditional trade unions but also groups of self-representation of platform workers. In fact, ILO institutions and the European Union institutions, consider social dialogue like something necessary to deal with the challenges posed by this new work reality extended all over the world.

The reality shows that the organization of labour interest model in changing, as well as the collective action mechanisms that are been adopted. For this reason we need first the recognition of labour rights to all of this workers and then, the reorganization of the collective structure and tools of action, and an effective collective bargaining. In short, this work emphasizes the protection of collective rights of workers who have not yet been able to obtain answers about the legal nature of their work.

KEYWORDS: digitization of the economy, employment in platforms, collective rights.

RÉSUMÉ:

Le présent travail s'intéresse à la réalité spécifique de l'exercice des droits collectifs du travail dans l'économie numérique, issue de la révolution 4.0, en particulier en ce qui concerne le travail sur des plateformes.

Il souligne le rôle prépondérant du dialogue social, qui inclut non seulement les syndicats traditionnels, mais également des groupes d'auto-représentation des intérêts de ceux qui fournissent leurs services sur des plateformes numériques. À tel point que les institutions de l'OIT et l'Union européenne elle-même conçoivent le dialogue social comme la méthode idéale pour faire face aux problèmes posés par cette nouvelle réalité à laquelle nous sommes confrontés dans le monde entier.

En effet, le système d'organisation des intérêts des travailleurs, ainsi que les mécanismes d'action collective adoptés, sont en cours de modification, d'où la nécessité de protéger les droits collectifs des travailleurs qui n'ont même pas été en mesure d'obtenir une réponse concernant leur nature travail juridique.

MOTS CLÉS: numérisation de l'économie, emploi dans les plateformes, droits collectifs.

I. INTRODUCCIÓN

La digitalización de la economía, lo que está provocando la conocida 4a. Revolución industrial, plantea importantes desafíos desde la perspectiva laboral,¹ muchos de los cuales ya están siendo concienzudamente analizados por la doctrina y la jurisprudencia. Ello se traduce en una incipiente preocupación por la necesidad de adoptar normas que convengan en el tratamiento de asuntos relacionados con la metamorfosis que están viviendo las relaciones laborales.

Se trata, como resulta obvio, de un proceso todavía en construcción, cuyos efectos y límites resultan desconocidos. Plantea interrogantes importantes sobre los efectos en el mundo del trabajo relacionados con las dinámicas de empleo; la atomización del mercado de trabajo; las características del empleo asalariado; los sujetos de la relación laboral; las condiciones laborales; las relaciones laborales colectivas, y la protección social. Ellos se relacionan en gran parte con la aparición de nuevas formas de trabajo: trabajo en plataformas, robotización, trabajo a demanda, entre otros.

Lo anterior se encuadra en la realidad de tipo transversal, y es la convivencia y retroalimentación del desarrollo tecnológico con la globalización de la economía, cuestión que dificulta la determinación de pautas de tipo normativo, así como convencional, especialmente en el caso de empresas que trabajan a través de la red prestando servicios para todo el mundo. El desarrollo de la economía digital, además, no resulta homogéneo en todos los países, cuestión que provoca desequilibrios en materia de competencia y brecha digital. Esto sucede en tanto que, en realidad, la tecnología en sí misma considerada no es neutra en cuanto a los efectos que pueda desencadenar en una determinada sociedad, sino que depende precisamente del modelo cultural, económico y social de la misma.²

En definitiva, la digitalización nos lleva a un debate más general: el futuro del trabajo. En este debate consideramos, que sin duda, los propios trabajadores colectivamente organizados tienen un papel destacado en la elaboración de proyectos, y hojas de ruta, en definitiva, en el modo en que se deban afrontar los desafíos que presentan estas nuevas realidades laborales.

II. LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Dentro de la estrategia promovida por la OIT para el trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible se pone especial énfasis en el proceso de “virtualización laboral”. Se concibe que el *software* inteligente, la robótica, el *big data* y la inteligencia artificial o los drones destruirán millones de empleos, pero también generarán profesiones de alta cualificación que ahora no existen. Esta última idea compartida por buena parte de la doctrina en todo el mundo.

Ante el escenario económico y tecnológico de la distinta evolución, en los países de todo el mundo ponen de relieve la necesidad de regulación de las nuevas formas de trabajo flexibles, siendo uno de los principales objetivos de esta nueva agenda el de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos, de la mano de la modernización tecnológica. Para implementar tales objetivos, la OIT considera importante que los interlocutores sociales afirmen su presencia en las consultas y en los procesos de toma de decisión a nivel nacional.

Siendo una de las principales novedades de la tecnología implementada en los entornos laborales, la creación de plataformas que gestionan la prestación profesional ofrecida por quienes se inscriben en la misma, la OIT ha elaborado una serie de propuestas de regulación.³ Entre ellas se encuentran: medidas de reconocimiento de derechos individuales, como el de otorgar un estatus adecuado a los trabajadores; garantizar el salario mínimo aplicable del país de residencia de los trabajadores, así como la transparencia en pagos y comisiones cobrados a través de plataformas, o garantizar sus derechos de información. Junto a los

anteriores, abogan por permitir a estos prestadores de servicios, a demandar que ejerzan sus derechos laborales colectivos, a la libertad sindical, a la acción colectiva y a la negociación colectiva.

A nivel de la Unión Europea, también se pone especial atención a las convulsiones que las nuevas tecnologías están propiciando al mundo del trabajo, tratando de mediar entre la mayor competitividad económica, que las empresas tecnológicas están adquiriendo gracias a los avances en este terreno, con la protección de los derechos sociales, en especial de los trabajadores. Por un lado, podemos señalar el mercado único digital, que contempla entre sus objetivos, garantizar que la industria, la economía y el empleo se beneficien plenamente de la digitalización; por el otro, el pilar europeo de políticas sociales, creado en un contexto de superación de crisis económica y en un entorno en el que los mercados laborales y las sociedades evolucionan rápidamente, con nuevas oportunidades y nuevos desafíos derivados de la globalización, de la revolución digital, de los cambios en las pautas de trabajo, y de la evolución demográfica y de la sociedad.

Conscientes también de que se trata de una problemática generalizada en todos los Estados miembros, las instituciones europeas invitan al consenso entre los poderes públicos y los interlocutores sociales. Apoyar el diálogo social en toda la UE se incluye dentro de este nuevo proyecto, siendo conscientes de que la mayor parte de las competencias y los instrumentos necesarios para cumplir los objetivos del pilar europeo de derechos sociales está en manos de tales sujetos. Al mismo tiempo, el Comité Económico y Social Europeo considera que las transformaciones digitales en curso son de tal magnitud que requieren una reflexión colectiva, extensa e inclusiva a través de un diálogo social a todos los niveles.⁴

Finalmente, también a nivel nacional se subraya, por parte del Consejo Económico y Social, el carácter transversal de la propuesta de estrategia digital para una España inteligente y la necesidad de que se realice en un amplio proceso de diálogo social, habida cuenta que a través de éste se han abordado algunas de las principales dinámicas de cambios en las organizaciones productivas y sus efectos sociales y laborales, tanto en el plano europeo como en el nacional.⁵

III. LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA ADAPTACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA

A nivel europeo, la Confederación Europeas de Sindicatos (CES), en palabras de su presidente, considera que “la participación de los trabajadores es y seguirá siendo fundamental. La digitalización nunca será justa sin la participación apropiada y preceptiva de los trabajadores”. Según uno de los resultados fundamentales de la encuesta realizada por la CES,⁶ actualmente la digitalización ocupa un lugar destacado en la agenda de información y consulta. En torno al 65% de todos los representantes sindicales y representantes de los trabajadores en las empresas indicaron que el cambio digital se había planteado como un tema de información y consulta en varios niveles (intersectorial, sectorial y de empresa).

Dada la dificultad real de adaptar el modelo representativo a estas realidades, se cuestiona acerca de la necesidad de una intervención reguladora por parte de los poderes públicos que definan los niveles de protección no sólo desde el punto de vista individual, sino también colectivo, comenzando por la determinación de naturaleza jurídica.⁷ Pionera en este aspecto es Francia, cuya legislación reconoce expresamente a los trabajadores de las plataformas, el derecho de formar sindicatos, adherirse a los ya creados y ejecutar acciones colectivas,⁸ pese a su calificación como trabajadores autónomos.

No obstante ello, han surgido, en razón de las complicaciones derivadas de una forma de trabajo no reconocida como subordinada, y por ende, sin el reconocimiento de los derechos a la participación colectiva, no es de extrañar que las primeras acciones conjuntas dirigidas por quienes prestan servicios en estas plataformas escapen a la organización sindical y a los métodos tradicionales de ejecutar derechos laborales colectivos.

1. Autoorganización de los trabajadores de plataformas digitales

El modelo operativo de algunas plataformas digitales —como las de reparto de comida a domicilio o de limpieza— presenta obstáculos al ejercicio de los derechos colectivos —derechos a la representación sindical, a la acción colectiva, a la negociación colectiva—. Algunos factores que fomentan esta problemática es la atomización del sector generada por la naturaleza individual del proceso productivo, el uso de contratos de muy breve duración o relaciones contractuales alejadas de la subordinación, la aplicación de algoritmos como método de determinación de las condiciones de trabajo, etcétera.

La dificultad por parte de los sindicatos de ser visibles en el interior de estas plataformas y de dirigir la acción colectiva ha originado un movimiento de autoprotección colectiva de quienes trabajan a través de ellas. Esta capacidad de autogobernar sus protestas también se extiende en otros países como España, donde fue creado el colectivo RidersXderechos, formado por riders de Deliveroo, presentes en numerosas ciudades. Éstos se comunican, preferentemente, a través de redes sociales, además, de realizar asambleas. También fue creada Asoriders (Asociación Española de Riders Mensajeros) que representa a mensajeros que trabajan para distintas empresas de reparto en calidad de autónomos.

En Italia, uno de los principales focos de la actuación colectiva de estos trabajadores fue el suscitado por los riders de Foodora, plataforma alemana de reparto de comida a domicilio, quienes han prestado su apoyo a la contienda judicial iniciada por cinco de ellos para el reconocimiento de sus derechos, una vez desactivados por la plataforma. Los anteriores se organizan en grupos de representación, alejados —en su inicio— de los sindicatos confederales. Entre tales colectivos se encuentran la Riders Union Bologna, Diverance Milano, o Deliverance Project de Turín.

Entre las formas de sabotaje —que no propiamente de huelga— de estos colectivos se encuentra la de la desconexión de la plataforma por parte de los trabajadores, como ya lo harían los trabajadores del Reino Unido en 2016.⁹ También han organizado marchas en bicicleta como forma de protesta y de sensibilización de la población sobre la precariedad de su situación, así como campañas de desprestigio hacia las plataformas, en sus perfiles de Facebook.

La irrupción de estas organizaciones independientes de representación no puede ser obviada por el resto de actores de la escena pública. Resulta altamente positivo el reconocimiento de estos grupos de representación autónomas como interlocutores válidos por parte de las instituciones públicas a modo de activar vías de consenso. En este sentido, podemos destacar que el gobierno italiano anunció, el pasado mes de junio de 2018, la voluntad de negociar, junto con las plataformas, los sindicatos confederales y los colectivos autoorganizados, la cuestión sobre la naturaleza jurídica y derechos correspondientes a los prestadores de servicios de estas plataformas de reparto de comida u otros productos a domicilio,¹⁰ debate jurídico que parece ser está próximo a dar resultados que se plasmarán en una ley que al parecer carece del consenso esperado.¹¹ Antes de ello, Italia ya contaba con una experiencia localizada, en la que se identificó a uno de los grupos autoorganizados como interlocutor válido. Se trata de la firma de una “Carta de derechos fundamentales en el contexto del trabajo digital urbano” —sobre la que volveremos—, en cuya elaboración participó Riders Union Bologna.

2. La participación sindical en la defensa de los intereses de los trabajadores digitales

La autoorganización de estos trabajadores resulta con la entrada en juego de los sindicatos como actores protagonistas en los conflictos que suscita el trabajo altamente digitalizado, si bien con no pocas dificultades que se encuentran, no sólo en la estructura del sistema de relaciones laborales, sino también en el propio recelo de los implicados a la participación de los primeros. En efecto, al debilitamiento y desprestigio que acompaña en los últimos años a tales organizaciones se une la desconfianza de los trabajadores de estos entornos digitales

sobre la capacidad de los sindicatos en mediar en sus peticiones.¹² Esto se acrecienta, además, porque un amplio porcentaje de los trabajadores de estas plataformas son jóvenes, quienes en un alto porcentaje se oponen a la lógica sindical.

Precisamente, uno de los puntos de desencuentro se sitúa en la propia determinación de las acciones a emprender, y que se han puesto de manifiesto, del todo alejadas de las clásicas, llevadas a cabo por los sindicatos de clase.

No obstante lo anterior, y de forma independiente a la participación de asociaciones profesionales como representantes de estos trabajadores, existen líneas de colaboración entre sindicatos y organizaciones propias de trabajadores de plataformas, como sucede con la organización Riders Union Bologna y el sindicato Adl-Cobas —en Italia—. Finalmente, incluso, nacen sindicatos específicos o propios, como es el caso de la agrupación sindical de Riders en países bajos (Riders Union FNV), creada a iniciativa de Riders de Deliveroo de aquel país.

La realidad muestra, no obstante, que los sindicatos preestablecidos en países donde operan estas plataformas también comienzan a organizarse para la protección de los intereses de tales trabajadores. Un ejemplo paradigmático de lo anterior lo encontramos en Reino Unido, donde detrás de la denuncia de los conductores de Uber, quienes han conseguido que la justicia de aquel país reconozca la calificación de trabajadores —*workers*, aunque no *employees*—,¹³ se encontraba el sindicato GMB. De forma similar, un juez de Amsterdam ha acogido recientemente el recurso presentado por dos trabajadores de Deliveroo determinando la laboralidad de la prestación, en una contienda judicial promovida por el sindicato FNV.¹⁴

En España, la intersindical valenciana fue la primera en conseguir que un juez de lo social de Valencia considerara que los *riders* de Deliveroo no eran trabajadores autónomos, habiendo iniciado previamente denuncias ante la inspección de trabajo. Por su parte, Comisiones Obreras (CC.OO) ha cosechado el mismo éxito tras interponer la denuncia ante la Inspección de Alicante contra Deliveroo. La Unión General de Trabajadores (UGT) también ha denunciado ante la Inspección a Deliveroo, así como a Glovo, Uber Eats y Stuart por la “relación fraudulenta de falsos autónomos” del modelo de negocio de estas plataformas digitales, aunque ahora comienza a interponer acciones de conflicto colectivo en sede judicial, con el fin de abordar el problema desde una perspectiva más colectiva.¹⁵

Los sindicatos no sólo reclaman el reconocimiento de derechos en sede judicial o administrativa, sino que también se sirven de las tecnologías de la información para desarrollar sus funciones, y así acceder a mayor información y desplegar en mejores condiciones sus funciones representativas.

Destacable, por la confluencia de varias organizaciones sindicales de diversos países, es la plataforma FairCrowdWork, creada en 2015 por el sindicato alemán IG Metall, la Cámara de Trabajo austriaca (AK, Arbeiterkammern), el sindicato confederal austriaco (OGB) y el sindicato de trabajadores de cuello blanco sueco (Unionen). Se trata de una herramienta digital que proporciona información sobre trabajo en plataformas desde una perspectiva sindical, en relación con los derechos y obligaciones de los trabajadores de estas empresas, así como sobre los recursos de los que dispone el sindicato en favor de los mismos.¹⁶ Al mismo tiempo, se publica información acerca del funcionamiento de determinadas plataformas en activo, cuya función es visibilizar las condiciones en las que se prestan servicios a través de las mismas —incluye información sobre tareas, clientes, número de trabajadores, salarios, formas de pago, etcétera—. Las mismas aparecen ordenadas en un *ranking*, resultado de encuestas de trabajadores en estas plataformas.

No es el anterior el único ejemplo de “contraplataforma”,¹⁷ es decir, espacio en la red, en el que no son los trabajadores los que se encuentran sometidos a escrutinio, sino la propia plataforma, e incluso el trato que se recibe de sus clientes. Turkopticon, plataforma estadounidense creada por los prestadores de servicios en Amazon Mechanical Turk —dedicada a la realización de microtareas, como traducción de documentos, realización de encuestas, entre otros—, ya realizaba un trabajo similar recogiendo las opiniones sobre el comportamiento de los clientes de dicha plataforma.

Otro ejemplo de participación en sindicatos tradicionales en la regulación de las condiciones de empleo en plataformas es la creación en Alemania de un organismo de defensa de los derechos de estos trabajadores. Creado en 2017 por el sindicato IG Metall, algunas plataformas digitales y la Asociación Alemana de Crowdsourcing, el “Ombuds office” tiene como finalidad reforzar los códigos de conducta adoptados por algunas de las plataformas operantes en Alemania, cuya principal misión es la de resolver disputas entre trabajadores y plataformas. El manejo de su administración recae en manos del sindicato IG Metall. Esta innovadora actividad sindical convive en Alemania con otras de tipo meramente informativo, como Mediafon, creada por el sindicato alemán del sector servicios Ver.di donde ofrece servicios de consulta a los trabajadores digitales.

En Italia destaca entre las primeras maniobras sindicales “Sindicato Networkers de UILTucs”. La CGIL, por su lado, está desarrollando un proyecto 4.0, dentro del que destacamos la plataforma “Idea Diffusa”. La novedad de esta plataforma está en los propios usuarios de la misma. Se trata de un espacio *online* de elaboración y puesta en común de material relacionado con la digitalización, pero integrado por sindicalistas y otros expertos al objeto de la puesta en común de información y de formación en tales asuntos, de los miembros del sindicato. La finalidad primordial es hacer del sindicato una plataforma de acción y negociación más potente y eficaz para la protección de la clase trabajadora en el contexto de la sindicalización. No es una plataforma abierta, sino limitada a determinados expertos —docentes, investigadores, directivos, sindicalistas— que comparten su sabiduría y experiencias de tipo innovador en este ámbito, enriqueciéndose mutuamente. Se trata de un primer paso hacia el cambio estructural en el sindicato, que persigue la transformación de su configuración originaria de tipo vertical, aunque por el momento no se permita el acceso a los trabajadores. La participación de estos últimos se produce por vía receptiva, esto es, son los usuarios finales de sus trabajos a través de la lectura de la publicación de trabajos, experiencias y debates que se originan entre los usuarios de la plataforma.¹⁸

En España, un proyecto 4.0 también se está desarrollando por CC.OO., que se acompaña de campañas y acceso a la *web* del sindicato para orientar a los trabajadores.¹⁹ Por su lado, afiliados de UGT que trabajan en plataformas digitales ponen al servicio de los usuarios la página “Turespuestasindical.es”, a través de la que se proporciona soporte laboral a las personas trabajadoras que desarrollan sus trabajos en plataformas digitales.²⁰

Se pone de manifiesto, al conocer algunas de las experiencias de organización de intereses colectivos de los trabajadores de plataformas —sindicados o no—, cómo la red presenta un espacio idóneo a tales fines, dado que las tecnologías de la información proponen un redimensionamiento de las relaciones colectivas de trabajo. La conexión vía Internet permite a los representantes crear vías nuevas de conexión con sus representados conectándose a ellos no sólo a través de las acciones sindicales, sino también reformulando sus derechos de información y comunicación —previstos en España en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical—. ²¹

Se concluye, pues, que los sindicatos comienzan a interiorizar la necesidad de una reorganización de su estructura y modelo de ejercicio de sus potestades.²² Esto provoca problemas de democracia sindical en el sentido de falta de adecuación de la estructura de estos sindicatos —relación de vértice hacia la base muy jerarquizada— que no se adaptan a la nueva realidad, que reclama nuevas formas de relacionarse con los representantes, más directa y horizontal.²³

No son menores las dificultades que se encuentran para desarrollar sus tareas. Entre las más destacables se puede señalar la determinación de su representatividad, basada en los resultados de las elecciones sindicales, votadas por trabajadores dependientes —naturaleza jurídica que no corresponde en términos formales, por el momento, con la de estos trabajadores— que, además, resulten empleados con cierta base temporal —estos trabajadores, además, operan en algunos casos a través de microtarefas—. A ello se une la internacionalidad de estas plataformas, lo que haría deseable una acción sindical que trascienda las fronteras nacionales, como así

comienza a ser requerido en los propios contextos sindicales. Por el momento, en cambio, surgen acuerdos a nivel muy localizado. Junto a lo anterior, y no de menor importancia, la falta de formación específica de los representantes para un mejor enfrentamiento de la problemática suscitada.

3. La negociación colectiva como instrumento de protección frente a incertezas derivadas de la digitalización

La digitalización ha provocado la irrupción en las empresas, de nuevas formas de gestión, que permiten la flexibilización del trabajo, así como el empleo de nuevos métodos de control de la actividad laboral. Estos fenómenos de implementación de nuevas tecnologías han tenido especial repercusión en la jurisprudencia, trasladada a normas estatales que limitan el poder de control y dirección en tales términos.²⁴ Además, la preocupación por la irrupción de las tecnologías como colaborador perenne y siempre en evolución, dentro de prácticamente todos los sectores productivos, ha llegado a la propia negociación colectiva, en temas como la protección de la imagen o de la correspondencia virtual o el teletrabajo, y la protección de los intereses de quienes prestan sus servicios en remoto.

Pese a tales avances, en el seno de la negociación colectiva surge un ulterior debate con relación a la regulación de los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales. En el contexto normativo actual español, debemos partir de la inaplicación de los convenios colectivos a estos modelos de trabajo, en la medida en que existe un vínculo contractual laboral entre aquéllos y la propia plataforma. De admitir, en cambio, la laboralidad de la prestación, la duda que emerge no es otra que la del convenio que resultaría aplicable en virtud del sector de actividad que se acople mejor a las características de la plataforma en cuestión, ámbito personal y territorial, en ausencia de uno adoptado a nivel empresarial.

Hay que tener en cuenta, para seleccionar el convenio aplicable, que el ámbito personal se integraría no sólo por quienes prestan sus servicios gracias al soporte tecnológico —como conductores, limpiadores, traductores, etcétera—, sino también por quienes trabajan de forma específica en el desarrollo de la plataforma. Por otro lado, no siempre será tarea sencilla la aplicación de convenios colectivos, cuyo ámbito de cobertura ya ha sido definido antes de la propia existencia de esos entornos laborales. Además, parece dudoso que se pueda crear una unidad de negociación global que regule el trabajo en plataformas²⁵ más allá de la negociación de convenios a nivel empresarial o sectoriales, en virtud de la actividad principal de las mismas, pues las plataformas digitales pueden ofertar servicios de toda índole, que dificultaría la fijación de un único convenio aplicable a todas.

En España, en ausencia de una normativa reguladora, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha emitido algunos informes, en los que se les consultaba sobre el convenio colectivo aplicable a determinadas plataformas. Dicho órgano consultivo ha resuelto estas cuestiones aplicando uno de los dos siguientes criterios: el elemento de la estructura organizativa o la finalidad o actividad principal de la empresa,²⁶ este último criterio utilizado de forma prevalente, en consonancia con la jurisprudencia dominante.²⁷

La primera experiencia negocial sobre este asunto la encontramos en España en el Acuerdo Interconfederal de Cataluña, que incorpora un título VI dedicado a la economía de las plataformas digitales.²⁸ Entre sus aspiraciones se halla la de reforzar la presencia de los agentes económicos y sociales para que incrementen su capacidad de representar a las personas trabajadoras, profesionales y las plataformas empleadoras, con el fin de extender la negociación colectiva y los acuerdos de interés profesional, y dotar los nuevos acuerdos de contenidos actualizados a la nueva realidad económica. Además, se detienen en la falta de protección de los derechos colectivos, a la representación sindical o a la negociación colectiva. Para solventar los problemas, que para las condiciones de los prestadores de servicios en entornos digitales supone el empleo en tales plataformas, proponen la creación de una comisión técnica en el seno del Consejo de Relaciones, en la que participen los agentes sociales. En ella se deberá discutir el régimen jurídico a aplicar ante tales supuestos.

Fuera de la categoría expresa de convenios colectivos, podemos destacar que Asoriders aprobó en julio de 2018, junto con Deliveroo, un acuerdo de interés profesional, aplicable a los repartidores contratados como trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Tampoco es tarea menor la de adaptar los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad que se presenta, en particular a la integración de los trabajadores nacidos en la economía digital en las clasificaciones profesionales. Será necesario, por tanto, reformular tales clasificaciones incorporando las funciones y niveles formativos adecuados para encuadrar a los trabajadores que desarrollen sus funciones laborales en contextos digitales. En otros podrá llevarse a cabo un proceso de integración en las ya existentes. Precisamente, CC.OO. está dando algunos pasos dentro de la Comisión Paritaria del ALEH (Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería) para que quienes trabajan en el reparto de comida a particulares se consideren personal laboral del sector de la hostelería con categoría de repartidor o repartidora a domicilio. Si este acuerdo llega a producirse, tratarán de incluir dicha cláusula en los convenios sectoriales correspondientes.

Otros países europeos han llevado a cabo estrategias similares. En Italia, por ejemplo, existe un primer intento de regular colectivamente las condiciones de los repartidores con ocasión de la introducción de la categoría de repartidores de comida a domicilio, trámite Internet en la renovación en diciembre del convenio colectivo nacional del sector de la logística transporte de mercancías y expediciones. No obstante, tal incorporación resulta irrelevante a nivel práctico, dado que ninguna empresa del sector es parte de alguna asociación empresarial firmataria del mismo. Esta solución se considera adecuada, incluso por la jurisprudencia. Recientemente, la sentencia del Tribunal de Apelación de Turín anula la sentencia dictada por el Juzgado de Turín que desestimaba la pretensión de los trabajadores de Foodora, quienes reclamaban la calificación de trabajadores subordinados. Ahora, se les reconoce el derecho a la remuneración en los mismos términos que fija el convenio colectivo del sector de logística y transporte de mercancías, incluyendo las pagas extraordinarias.²⁹

Siguiendo en el mismo país, sin tener la naturaleza de convenio colectivo, pero sí de acuerdo adoptado en el marco del diálogo social, fue firmada en Italia la ya citada “Carta de derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano”, firmada por la administración local de Bolonia, Riders Union Bolonia, las plataformas Sgam y My Menú, y las tres confederaciones nacionales.³⁰ De su contenido destaca la tutela en materia de aseguramiento de las contingencias, el reconocimiento del derecho a la compensación digna o la fijación de un estándar mínimo de información sobre el contenido del contrato firmado entre plataforma y trabajador.

Ya existen en otros países europeos, ejemplos de convenios colectivos firmados entre sindicatos y empresas que trabajan mediante plataformas. En Dinamarca, en 2018, Hilfr.dk, que ofrece servicios de limpieza de hogar, y el sindicato 3F, firmaron un convenio colectivo de ámbito empresarial. Antes de su aprobación, quienes prestaban servicios mediante dicha plataforma eran trabajadores autónomos, pasando con su publicación a ser considerados empleados subordinados cuando realicen más de cien horas de trabajo a través de la plataforma. No obstante, la empresa ofrece la posibilidad de que el trabajador decida si quiere seguir siendo trabajador autónomo. Otro de los asuntos a destacar es que el empleador, para poder eliminar a un trabajador de la plataforma, debe notificarlo debidamente y alegar una causa razonable. Por otra parte, en Suecia, la plataforma de servicios de transporte, mediante coches eléctricos, Baz firmó en 2017 un acuerdo con la Sedes Transport Workers Union, en el que se fija una retribución decente para los conductores.

En otros casos, no existe convenio colectivo, pero sí negociaciones para que el mismo pueda llegar a ser aprobado. En Austria, el sindicato de transportes austriaco Vida ha promovido la constitución de un consejo de empresa en Foodora Viena, denominado Betriebstrat, para la representación de los trabajadores, cuyo principal objetivo es el de negociar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo. Por su lado, las organizaciones creadoras del “Ombuds office”, junto con el sindicato danés de comerciales y trabajadores (HK), y el sindicato norteamericano International Brotherhood of Teamster (USA), firmaron la Declaración de Frankfurt en 2016. Aunque no tenga la consideración de convenio colectivo, su adopción

es positiva, porque rebasa las fronteras de una propia plataforma. En ella se proponen una serie de derechos a respetar a los trabajadores de las plataformas, independientemente de la naturaleza del vínculo contractual: el derecho a negociar convenios colectivos conforme a las normas de la Organización Internacional de Trabajo; recibir al menos un salario mínimo, según la jurisdicción aplicable; acceso a una protección social.³¹ Además, a nivel nacional, el mismo sindicato IG Metall ha suscrito con ocho plataformas operantes en Alemania un Código de Conducta que fija líneas de comportamiento de las sociedades, comprometiéndose en asuntos relacionados con la retribución, la claridad de la información, la regulación de los procesos de valoración, el respeto de los datos personales, entre otros.³²

Las experiencias negociales existentes hasta el momento pretenden, como se ve, asegurar unos estándares mínimos de derechos a quienes prestan sus servicios en estas plataformas, especialmente centrados en la retribución, la información recibida por el empresario contratante y la protección de sus datos o el derecho a la desconexión. La ausencia de amplia experiencia en este ámbito requiere un estudio sosegado sobre otros posibles contenidos de los convenios que regulen este nuevo modelo laboral, y que se centren en la particularidad de estas nuevas formas de empleo.

Entre los nuevos contenidos posibles cabe pensar en la propia determinación de los sistemas tecnológicos de medición de ciertas condiciones del trabajo, como son los algoritmos, teniendo en cuenta que los tradicionales factores tiempo y lugar han sido “pulverizados” como criterios de referencia.³³ Precisamente, la negociación de éstos es uno de los temas centrales que señaló en Italia la CGIL en su conferencia de programa 2018 la negociación de los algoritmos. Son estos últimos los que modulan aspectos como la calidad del servicio prestado; con base en ella se distribuye el orden de recepción de tareas o la cantidad de las mismas y, por tanto, resulta determinante para la retribución del trabajador o la distribución del tiempo de trabajo. No sólo eso, sino que tales *inputs* pueden ser, incluso, utilizados para un momento anterior a la relación laboral; esto es, para seleccionar al personal que prestará servicios en la misma.³⁴ Éstos, al ser concebidos de forma pautada, eliminan la posibilidad de concesiones *ad personam* o dirigidas a determinados colectivos, aunque en la práctica puedan provocar situaciones indirectamente discriminatorias derivadas de la falta de consideración en elementos personales, premiando las posibilidades de flexibilidad laboral de cada persona. Y no sólo sería conveniente negociar el uso de sistemas que a través de *inputs* determinen la calidad del trabajo prestado, sino que pueden existir en la negociación colectiva, mecanismos que midan el comportamiento de los usuarios de la plataforma. Precisamente, una de las propuestas de la OIT para mejorar el empleo de los trabajadores de plataformas digitales (OIT, 2018) es la de crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores.

La capacidad para decidir sobre los algoritmos a utilizar para medir y distribuir el trabajo exige partir de una premisa, la propia formación de los negociadores acerca del funcionamiento de algoritmos.

En nuestra opinión, la delimitación de estos sistemas técnicos de determinación de condiciones no debe eliminar la particularidad de cada individuo. Es más, el trabajo digital promueve la exaltación de la meritocracia, del éxito del trabajador *freelance*, situación que puede jugar a simple vista contra la construcción de la solidaridad colectiva (Tullini, 2018:4). Siendo éste un terreno todavía poco explorado, por mor de la propensión de los interlocutores de utilizar sistemas tradicionales que identifiquen los intereses del colectivo de trabajadores y crear estándares fijos de tutela, puede resultar positiva la instauración de un nuevo modelo de negociación colectiva en el que no se produzca la negación del valor individual, sino, precisamente, su valoración específica y tutela, o más bien, la capacidad de cada trabajador de llevar a cabo sus intereses personales. Ciertamente, se trata de una negociación colectiva que debe, por tanto, establecer los límites dentro de los cuales se pueda potenciar dicha individualidad,³⁵ sin correr el riesgo de que el fomento de la misma no derive en el aislamiento y el aumento de riesgos psicosociales.

Precisamente, para potenciar las capacidades de cada individuo, es claro que los trabajadores deben constantemente actualizarse, formarse en aspectos tecnológicos, para no resultar postergados o excluidos

del mercado laboral. Tema, el de la formación, que precisaría especial atención en la negociación colectiva, complementaria de los planes públicos de enseñanza y formación continua.³⁶

Resta señalar, como ulterior aspecto problemático, que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, por parte de quienes ejecutan trabajo trámite plataformas, pueden resultar erosivas del derecho a la competencia reconocido a nivel de la Unión Europea³⁷ si permanecen en el ámbito del trabajo autónomo. Si bien existe jurisprudencia del TJUE que no es posible obviar y que limita la capacidad decisoria colectiva de los trabajadores autónomos — en aplicación del artículo 101, TFUE—,³⁸ no es menos cierto que los textos constitucionales que reconocen el derecho a negociar colectivamente las condiciones laborales podrían amparar el derecho de cualquier trabajador a negociar colectivamente sus condiciones laborales,³⁹ como también la CDFUE —artículo 28— o el CEDH —en cuyo artículo 11, que reconoce la libertad sindical, incluye el TEDH el derecho a negociar colectivamente—. ⁴⁰ En este sentido, el propio Parlamento Europeo pide tanto a la Comisión como a los Estados, garantizar a todos los trabajadores, con independencia de su condición, y, específicamente, a trabajadores autónomos —que son considerados empresas unipersonales desde el punto de vista jurídico—, el acceso a los derechos de asociación y negociación colectiva, como así lo ha hecho Francia para los trabajadores independientes.⁴¹

IV. IDEAS CONCLUSIVAS

La digitalización de la economía está transformando el mundo del trabajo, hasta hacer que nos cuestionemos si el sistema de relaciones laborales que hoy existe pueda servir para solventar los problemas que se nos presentan. Nosotros creemos que sí, con adaptaciones y decisiones, que deben ser consensuadas entre los interesados, a través de sus interlocutores, en el marco de un diálogo social inclusivo de antiguos y nuevos actores nacidos en el contexto de las nuevas reivindicaciones laborales.

La necesidad de readaptación del marco normativo, del que hablamos, también se deriva del sistema rígido de relaciones colectivas de trabajo con el que cuentan la mayoría de países, que deben enfrentarse a retos de representación y reorganización de sus estructuras orgánica y familiarizarse con nuevos mecanismos de acción colectiva. La clave, por tanto, es que los sindicatos ya creados como los grupos autónomos de representación de quienes prestan trabajo en estos entornos digitalizados —especialmente en el ámbito del trabajo mediante plataformas— activen otro tipo de estrategias que se añadan a las ya existentes en esta fase experimental, con la finalidad de representar los intereses de quienes se colocan en una relación contractual asimétrica —sean trabajadores dependientes o autónomos—; esto es, entre un sujeto fuerte y uno débil. Para ello se precisa de formación específica, de tales interlocutores, que los dote de las herramientas necesarias para participar en la toma de decisiones, en un modelo de relaciones laborales altamente tecnológico.

Junto a lo anterior, el convenio colectivo puede seguir manteniendo el papel preponderante en la adaptación de las condiciones legales, al concreto espacio de actuación, en cuyo seno pervivirán contenidos típicos relativos a la retribución, clasificación profesional, formación continua o derechos de información, con otros nuevos, como la determinación de algoritmos que fijen la distribución de tareas o la calidad del servicio prestado, o también que evalúen el propio comportamiento de los clientes para proteger los derechos de los trabajadores.

En definitiva, defendemos que el elemento relevante para la aplicación de la tutela del trabajo en toda su dimensión —individual y colectiva— debe centrarse en la disparidad de poder económico entre las partes; esto es, el hecho de que en la práctica una persona sea dependiente de otra. La dificultad en este terreno será la de decidir cuánta desigualdad de poder contractual es relevante para determinar esta dependencia.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ANDREONI, Amos, “Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017.
- BERG, Janine *et al.*, *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, Génova, International Labour Office, 2018.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell’economia”, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, núm. 158, 2018.
- ENGBLOOM, Samuel, “Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, núm. 2, 2017.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de plataformas colaborativas”, comunicación presentada en el XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, titulado “Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial”, Madrid, Cinca, 2018.
- FAIOLI, Michele, “Jobs app, gig economy e sindacato”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017.
- FORLIVESI, Michele, “Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione”, *Labour & Law Issues*, núm. 1, vol. 4, 2018.
- LASSANDARI, Andrea, “Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017.
- MAGNANI, Alberto, “Riders, la retromarcia di Di Maio, Tavolo di confronto sulla gig economy”. *Il Sole 24 ore*, 24 de noviembre de 2018.
- MANCINI, Chiara, “Il sindacato di fronte all’economia di Internet: idea diffusa, l’intelligenza collettiva della CGIL”, *Labour & Law Issues*, vol. 4, núm. 1, 2018.
- MENDOZA NAVAS, Natividad, *La selección del convenio colectivo aplicable en la empresa*, Albacete, Bomarzo, 2014.
- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, “Sector digital, plataformas profesionales y convenio colectivo aplicable”, *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2017.
- NAVARRO NIETO, Federico, “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, ponencia presentada en XXX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva (Madrid, 26 de octubre de 2017) “El Futuro del trabajo. Retos para la Negociación Colectiva”, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017.
- TERRANOVA, Paolo, “Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017.
- TREU, Tiziano, “Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy”, *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*, núm. 136, 2017.
- TULLINI, Patrizia, “L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo”, *Labour & Law Issues*, núm. 1, 2018.
- VOSS, Eckhard y RIEDE, Hanna, *Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa*, Bruselas, CES (www.etuc.org), 2018.
- WOODCOCK, Jamie, “#Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the «Gig economy»”, *Novara Media*, 2016.

NOTAS

- 1 Cruz Villalón, Jesús, “Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell’economia”, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, núm. 158, 2018, p. 464.

- 2 Mancini, Chiara, “Il sindacato di fronte all’economia di Internet: Idea diffusa, l’intelligenza collettiva della CGIL”, *Labour & Law Issues*, vol. 4, núm. 1, 2018, p. 43.
- 3 Berg, Janine et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, Génova, International Labour Office, 2018.
- 4 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Inteligencia artificial: anticipar su impacto en el trabajo para garantizar una transición justa” (2018/C 440/01), 15 de febrero de 2018.
- 5 Recogido en el informe del CES, *La Digitalización de la Economía*, marzo de 2017.
- 6 Voss, Eckhard y Riede, Hannah, *Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa*, Bruselas, CES, p. 77 (disponible en: www.etuc.org).
- 7 Algunos aspectos relativos a la determinación de la laboralidad, como son la prevalencia de los hechos frente a la calificación dada por las partes o la carga de la prueba de la ausencia de una relación laboral que recaerá en la persona física o jurídica que se identifique como empleador, son asuntos que trata la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD).
- 8 Art. L. 7346-6 del Código de Trabajo francés.
- 9 Woodcock, Jamie, “#Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the «Gig Economy»”. Novara Media, 2016.
- 10 Magnani, Alberto, “Riders, la retromarcia di Di Maio, Tavolo di confronto sulla gig economy”. *Il Sole 24 ore*, 24 de noviembre de 2018. Ya había sido depositada una propuesta de ley del 5 de octubre de 2017, núm. 2934, “Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale”, presentada por el senador y iuslaboralista Pietro Ichino. Esta propuesta reclama una reforma de la ley 81/2017 reguladora del trabajo autónomo, que integre el régimen jurídico que sería aplicable a los prestadores de servicios a través de plataformas, como prestadores de trabajo autónomo, pero que no contemplaba el reconocimiento de derechos colectivos.
- 11 Ante la desconfianza de que esta regulación llegara a ver la luz en los próximos meses, la organización Deliverance Milano presentó el 18 de diciembre de 2018 al ministerio de Trabajo su propia propuesta de ley para la regulación de las plataformas digitales. Tras las últimas negociaciones en septiembre de 2018 —que se consideraron ya rotas por la parte social—, el 14 de enero se ha publicado en la web de este último, que en marzo entrará en vigor la ley que asegura para los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas de reparto de comida, la tutela frente a contingencias comunes y profesionales y salario mínimo. Disponible en: <http://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/ministero-del-lavoro-per-i-riders-prontala-norma.aspx/>.
- 12 Esteban Legarreta, Ricardo, “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de plataformas colaborativas”, comunicación presentada en el XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, titulado “Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial”, Madrid, Cinca, p. 6. En numerosas entrevistas a los prestadores de servicios trámite plataformas se manifiestan en esta línea de desinterés hacia la protección de los sindicatos tradicionales. Esta información contrasta con la ofrecida por la encuesta de la CES, en la que afirman que el 90% de los encuestados.
- 13 *Mr. Y Aslam, Mr J Farrar and Others v. Uber*, sentencia de octubre de 2016, ratificada por el Employment Appeal Tribunal el 11 de noviembre de 2017. El 19 de diciembre de 2018 ha sido ratificada por la Court of Appeal. La categoría de “workers”, no existente en España, se refiere a quienes contratan con una empresa comprometiéndose a prestar servicios personalísimos, cuya prestación puede ser irregular en el tiempo. Les resulta de aplicación, entre otros, el salario mínimo, las vacaciones retribuidas, los límites de tiempo de trabajo, pero no otras instituciones laborales, como la indemnización por despido.
- 14 Disponible en: <https://www.31mag.nl/amsterdam-i-riders-di-deliveroo-non-sono-freelance-madipendenti-vittoria-in-tribunale-dei-corrieri/?fbclid=IwAR3N9bwWASbn6hR3Ew2MLZ5nWE4cVNPXjr6fB998CR5-i3mI3x6yFa4pg>.
- 15 Interpuesta demanda de conflicto contra Glovo “con el fin de que sus 8.000 trabajadores sean reconocidos como trabajadores por cuenta ajena y no como empleados autónomos, como señala la empresa”. Disponible en: <http://www.ugt.es/demanda-de-conflicto-colectivo-contr-glovo>.
- 16 Disponible en: <http://faircrowd.work/>.
- 17 Lassandari, Andrea, “Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017, p. 65.
- 18 Disponible en: www.cgil.it/idea-diffusa-mensile/
- 19 Informe: “Resumen propuestas de actuación sindical. Industria 4.0. Una apuesta colectiva”. Disponible en: <http://industria.ccoo.es/3726499875c9feb2f83c5e2d866a4a0d000060.pdf>. Apuestan por la cogestión y la participación de las instituciones públicas en la regulación de los nuevos entornos digitales principalmente en políticas de empleo y formación.

- 20 Se coloca dentro de la más amplia “Estrategia ante la situación del empleo en las plataformas digitales”, del 1o. de agosto de 2018. Disponible en: http://www.ugt.es/sites/default/files/01-08-2018_estrategia_de_ugt_ante_las_plataformas_digitales_0.pdf.
- 21 Navarro Nieto, Federico, “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 49 y ss.
- 22 Engbloom, Samuel, “Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017, pp. 357-365; Faioli, Michele (2017): “Jobs app, gig economy e sindacato”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2, p. 299.
- 23 Andreoni, Amos, “Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017, p. 103; Lassandari, Andrea, “Problemi di rappresentanza e...”, *op. cit.*, p. 68; Mancini, Chiara, “Il sindacato di fronte all’economia di Internet...”, *op. cit.*, p. 47.
- 24 Un ejemplo de ello es la nueva Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en la que se fija la protección específica de los datos de los trabajadores, mediante el reconocimiento del derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87), o más específicamente frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89), o la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90), el derecho a la desconexión digital laboral (artículo 88) y la protección colectiva de los mismos mediante la posibilidad de que los convenios colectivos puedan 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 (artículo 91).
- 25 Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, ponencia presentada en XXX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva (Madrid, 26 de octubre de 2017), “El futuro del trabajo. Retos para la negociación colectiva”, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017, p. 34.
- 26 Muñoz Ruiz, Ana Belén, “Sector digital, plataformas profesionales y convenio colectivo aplicable”, *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2017, pp. 211-224. Consultado en su versión digital, ronzado Instituciones. BIB 2017\636, p. 2.
- 27 Mendoza Navas, Natividad, *La selección del convenio colectivo aplicable en la empresa*, Albacete, Bomarzo, 2014, p. 26.
- 28 Resolución TSF/2053/2018, del 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (código de convenio núm. 79100065092016) (DOGC núm. 7702, de 7.9.2018).
- 29 Sentencia 26/2019 del 11 de enero de 2019, aún no publicada. No obstante, no les reconoce el derecho a la readmisión o a la indemnización como consecuencia de la ilicitud del despido.
- 30 Presentada oficialmente el 1o. de mayo de 2018. Disponible en: http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/06/CartaDiritti3105_web.pdf.
- 31 Disponible en: https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform-Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf.
- 32 Código de conducta renovado en 2017 “Crowdsourcing Code of Conduct 2.0”. Disponible en: <http://crowdsourcining-code.com/>.
- 33 Cruz Villalón, Jesús, “Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte...”, *op. cit.*, p. 475.
- 34 34 IBM y Fundación Telefónica junto a Infojobs han lanzado IBM Talent & Transformation, donde, entre otras cosas, el robot Watson analizará las candidaturas, emparejará vacantes y solicitantes, brindará asesoramiento personalizado y abordará sesgos inconscientes en las organizaciones. Disponible en: https://elpais.com/economia/2018/11/30/actualidad/1543572470_963104.html
- 35 Terranova, Paolo, “Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2, 2017 p. 125; Mancini, Chiara, “Il sindacato di fronte all’economia di Internet...”, *op. cit.*, p. 46.
- 36 La esencialidad de la formación continua de los trabajadores para dotar a los trabajadores de herramientas que le permitan anticipar los cambios tecnológicos y enfrentarse a ellos se pone de manifiesto por organismos internacionales del ámbito del desarrollo económico, como la OCDE en su informe “Skills for a Digital Word”, de 2016, así como el World Economic Forum en su informe “The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”, de 2016.
- 37 Lassandari, Andrea, “Problemi di rappresentanza e tutela collettiva...”, *op. cit.*, p. 62.
- 38 STJUE del 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, asunto C-413/13, en particular apartados 30 y 31. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/11/ue-propuesta-de-directiva-sobre.html>.
- 39 Forlivesi, Michele, “Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione”, *Labour & Law Issues*, núm. 1, vol. 4, 2018, p. 44.
- 40 STEDH del 12 de noviembre de 2008, Demir y Baykara contra Turquía.

- 41 Resolución del Parlamento Europeo de julio de 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)), apartados 18 y 35.