

LAS REPRESENTACIONES COLECTIVAS DE TRABAJADORES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES*

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ¹

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Acreditado a Catedrático de Universidad*

Universidad Pompeu Fabra

EXTRACTO

Palabras clave: Plataformas digitales, tipo de trabajo, representación electiva, representación sindical

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han afectado de manera directa aspectos claves de la vida diaria y, también, de las relaciones laborales, al incidir en los procesos productivos de cualquier economía de mercado. Se habla abiertamente de que en la actualidad estamos viviendo una nueva revolución tecnológica conocida como cuarta revolución industrial.

La prestación de servicios mediante plataformas digitales constituye una de las grandes transformaciones experimentadas en el tejido productivo en los últimos años, y está suscitando una gran polémica a nivel doctrinal. Una nueva forma de deslocalización de la mano de obra que ha originado nuevas formas también de prestar servicios, perjudicando seriamente la acción colectiva del sindicato. Se trata éste de uno de los retos principales ante los que se encuentra la acción sindical en nuestros días, y que requiere de una respuesta inmediata dirigida a tutelar a este colectivo de trabajadores. La necesaria revalorización de la representación unitaria y sindical en estas nuevas formas de trabajo tecnológico y su necesaria interpretación en clave garantista, es la que va ser objeto de análisis en las siguientes páginas.

ABSTRACT

Keywords: Digital platforms, type of work, elective representation, trade union representation

New information and communication technologies have directly affected key aspects of daily life and also of industrial relations by influencing the production processes of any market economy. There is open talk that we are currently experiencing a new technological revolution known as the fourth industrial revolution.

The provision of services through digital platforms is one of the great transformations experienced in the productive fabric in recent years, and is stirring up a great controversy at the doctrinal level. A new form of relocation of labour that has led to new forms also of providing services, seriously impairing the collective action of the union. This is one of the main challenges facing trade union action today, and which requires an immediate response aimed at protecting this group of workers. The necessary revaluation of unitary and trade union representation in these new forms of technological work and its necessary interpretation in guarantee key is the one that will be analyzed in the following pages.

* El presente estudio ha sido desarrollado en el marco del proyecto de investigación titulado: “Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar” (2019-2021), a cargo del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y con número de referencia: RTI2018-097947-B-I00.

¹ Miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña: “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA PROBLEMÁTICA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES A EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA
3. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES
4. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES
5. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han sido definidas² como aquél conjunto de instrumentos que se han ido desarrollando a lo largo de las últimas décadas para facilitar la comunicación y la transmisión de información (mediante ordenadores, telefonía móvil, correo electrónico, internet, etc.), y que han afectado de manera directa en aspectos claves de la vida diaria, pero también de las relaciones laborales, al incidir en los procesos productivos de cualquier economía de mercado.

En este punto, se habla abiertamente de que en la actualidad estamos viviendo una nueva revolución tecnológica conocida como cuarta revolución industrial, o industria 4.0, de modo que si en el último tercio del siglo XX presenciamos la incorporación de las entonces llamadas “nuevas tecnologías” vinculadas a la informática y a las telecomunicaciones, en el actual escenario estas mismas técnicas han evolucionado en el terreno de la digitalización, la conectividad, la inteligencia artificial y la robótica³.

Siendo ello así, las nuevas tecnologías también han favorecido la llamada externalización de la mano de obra, por la que los empresarios prefieren organizar su actividad productiva no con trabajadores propios, sino mediante relaciones jurídico-mercantiles, en lo que sería una deslocalización interna de la fuerza de trabajo⁴. Y precisamente, una de las manifestaciones más importantes de esta externalización provocada por los avances tecnológicos ha sido la prestación de servicios mediante plataformas digitales.

² Llamosas Trapaga, A., *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, ed. Dykinson, Madrid, 2015, pág. 18 y ss.

³ Goerlich Peset, J.M., “Economía digital y acción sindical”, en AA.VV. *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pág. 592 y ss.

⁴ Alarcón Caracuel, M.R., “Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales”, en AA.VV. *Cuestiones actuales de Derecho y Tecnologías de la Información y de la Comunicación TICS*, ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2006, pág. 321 y ss.

La prestación de servicios mediante plataformas digitales constituye una de las grandes transformaciones experimentadas en el tejido productivo en los últimos años, y está suscitando una gran polémica a nivel doctrinal⁵. Desde el punto de vista de la organización empresarial se trata de modelos de negocio completamente nuevos en los que se desarrollan actividades mediante plataformas digitales que crean un mercado abierto para el suministro de mercancías o la prestación servicios ofrecidos a veces por particulares, y que implica a tres categorías de agentes: los prestadores de servicios, los usuarios, y los intermediarios que a través de una plataforma digital en línea conecta a los anteriores agentes y facilitan las transacciones entre ellos⁶.

En ellas, el empresario pasa a ocupar una posición de mero intermediario, y ofrece bienes y servicios en el mercado a través de una red de colaboradores externos, eludiendo con ello la aplicación del Derecho del Trabajo y difuminando a su vez el referente empresarial, con el consiguiente problema de hacer efectivo el régimen de responsabilidades a nivel laboral⁷.

Como puede comprobarse, se trata de actividades que, debido a la gran autonomía funcional de quienes prestan servicios en ellas, se prestan a la “huida” del Derecho del Trabajo, es decir, a que se califique a estos prestadores de servicios como trabajadores autónomos. Y dicho fenómeno se ha ido acrecentando con el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación porque precisamente éstas permiten un incremento de esta autonomía funcional.

Pero esta deslocalización de la mano de obra favorecida por las nuevas tecnologías no solamente ha originado nuevas formas de prestar servicios, sino que

⁵ Véase: Todolí Signes, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017; Pérez De Los Cobos Orihuel, F., *El trabajo en plataformas digitales*, ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2018; Suárez Corujo, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *Temas Laborales* nº 141, 2018, pág. 37 y ss.

⁶ Ferradans Caramés, C., “La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa”, en AA.VV. *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, ed. Cinca, Madrid, 2018, pág. 377 y ss.; Ferradans Caramés, C., “Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, en AA.VV. *El trabajo autónomo en España tras la crisis: Perspectivas y propuestas*, ed. Bomarzo, Albacete, 2019, pág. 323; Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, en AA.VV. *Finding solutions to societal problems*, ed. URV, Tarragona, 2018, pág. 122 y ss.

⁷ Rodríguez Piñero Royo, M., “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa”, en AA.VV. *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, ed. Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 187 y ss.; Baylos Grau, A., “Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva”, *Documentación Laboral* nº 117, 2019, pág. 95 y ss.

también ha perjudicado seriamente la acción colectiva del sindicato⁸. Hay que tener en cuenta que el sustrato físico de cualquier actividad sindical es la coincidencia de los trabajadores en un mismo centro de trabajo, y en este tipo de formas de trabajo tecnológico se dificulta enormemente la penetración del sindicalismo dado que los trabajadores se encuentran aislados de sus compañeros de trabajo, y se comunican con la empresa casi exclusivamente de manera virtual⁹.

La digitalización está cambiando la manera de ejercer la acción colectiva y en particular la acción sindical, tanto desde el punto de vista del trabajador en tanto que sujeto individual, como de las organizaciones sindicales en tanto que sujetos colectivos¹⁰. Se trata éste de uno de los retos principales ante los que se encuentra la acción sindical en nuestros días, y que requiere de una respuesta inmediata dirigida a tutelar a este colectivo de trabajadores. La necesaria revalorización de la representación unitaria y sindical en estas nuevas formas de trabajo tecnológico y su necesaria interpretación en clave garantista, es la que va ser objeto de análisis en las siguientes páginas.

2. LA PROBLEMÁTICA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES A EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Como es sabido, los trabajadores que prestan servicios en una empresa no siempre pueden relacionarse con el empresario de forma directa y personal, sobre todo cuando el número de trabajadores en la plantilla es elevado. Para ello se prevén legalmente mecanismos de representación que permiten a un único trabajador o un grupo reducido de trabajadores convertirse en interlocutores frente al empresario, y actuar en nombre e interés del resto de trabajadores. Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen la tarea de promocionar y defender los intereses de ese colectivo de trabajadores frente al empresario, el cual, por definición, tendrá unos intereses contrapuestos.

En nuestro sistema legal existe un doble canal de representación de los trabajadores en la empresa: el unitario y el sindical. La representación unitaria está contemplada en el Título II del Estatuto de los Trabajadores (ET) a través básicamente de los delegados de personal y el comité de empresa, que se encargan de defender los intereses de todos los trabajadores frente al empresario. Y la

⁸ Baylos Grau, A., “Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva”, ob. cit. pág. 97 y ss.

⁹ Alarcón Caracuel, M.R., “Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales”, ob. cit. pág. 329.

¹⁰ Tormos Pérez, J.A., “Digitalización y derechos colectivos: retos y propuestas”, en AA.VV. *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, ed. Laborum, Murcia, 2020, pág. 293 y ss.

representación sindical está contemplada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), a través de las secciones sindicales y de los delegados sindicales, que se encargan de defender los intereses de los trabajadores afiliados a un sindicato, frente al empresario.

Respecto a si los prestadores de servicios mediante plataformas digitales pueden utilizar alguno de estos canales de representación, ello dependerá en última instancia de la calificación jurídica que se le quiera dar a esta relación¹¹, y concretamente si debe calificarse como un trabajo asalariado por cuenta ajena, como un trabajo autónomo, o como un trabajo autónomo económicamente dependiente. Estamos por tanto ante lo que comúnmente se conoce como una zona gris del Derecho del Trabajo creada por el avance de la economía colaborativa y de la tecnología. Y ello ha provocado todo un debate, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial.

La mayoría de los autores¹² se inclinan por calificar estos servicios como trabajos por cuenta ajena, al darse en ellos los requisitos exigidos en el artículo 1.1 del ET, y siendo de aplicación la presunción establecida en el artículo 8.1 de dicha norma a favor de la laboralidad de la relación existente entre el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél.

A partir de aquí los argumentos para justificar esta interpretación son muchos. Posiblemente uno de los más relevantes es aquél que entiende que esta especial forma de organización tecnológica del trabajo pasa por una revalorización de la teoría de la ajenidad en el mercado, que parece especialmente útil en las relaciones laborales típicas de la sociedad tecnologizada¹³. Según esta teoría, los prestadores

¹¹ Garrido Pérez, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social* nº 80, 2017, pág. 221 y ss.; Esteban Legarreta, R., “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas”, en AA.VV. *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, ed. Cinca, Madrid, 2018, pág. 377 y ss.; Nieto Rojas, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. Ministerio de Trabajo, Madrid, 2019, pág. 1502; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, en AA.VV. *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 869 y ss.

¹² Ginés Fabrellas, A., “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* nº 425-426, 2018, pág. 89 y ss.

¹³ Alarcón Caracuel, M.R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 28, 1986, pág. 530 y ss.; Alarcón Caracuel, M.R., “Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales”, ob. cit. pág. 326.

del servicio no tienen ninguna relación jurídica con el cliente o usuario dado que es la empresa la que ofrece el producto o el servicio en el mercado a cambio de un precio cierto. Lo que habría cambiado es el modo de ofertarlos, que ahora se hará mediante una aplicación informática.

Ello no quita que algunos autores¹⁴ se hayan mostrado reacios a ello, afirmando que los esquemas del Derecho del Trabajo no se adaptan a esta realidad tan peculiar. Y a partir de aquí se apuntan dos soluciones: la posibilidad de “*lege ferenda*”, de implementar una nueva relación laboral especial; o bien la de que este tipo de servicios se incluyan en el marco del trabajo autónomo (y más específicamente en el trabajo autónomo económicamente dependiente)¹⁵.

Los pronunciamientos jurisprudenciales también han sido dispares¹⁶, si bien el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse en su sentencia de 25 de septiembre de 2020, declarando que la prestación de servicios de los repartidores con la empresa Glovo reuniría los requisitos de laboralidad exigidos en el artículo 1.1 del ET.

El Real Decreto-Ley9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos

¹⁴ Todolí Signes, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, ob. cit. pág. 46.

¹⁵ En el caso de Francia, la Ley de 8 de agosto de 2015 ha puesto en marcha un estatuto de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas, asemejándoles a los trabajadores autónomos dependientes.

¹⁶ La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain, S.L., de 20 de diciembre de 2017, se inclina por considerar que este tipo de servicios de intermediación a demanda vinculados a plataformas colaborativas no responde a la calificación de servicios de la sociedad de la información y no está incluido en la esfera de la libre prestación de servicios, incardinándolo en el servicio global de transporte. Respecto de la prestación de servicios mediante plataformas digitales de reparto de comida (Deliveroo, Take Eat Easy, Glovo etc.) los pronunciamientos judiciales han sido contradictorios. Algunos de ellos han reconocido la existencia de una relación laboral, como es el caso de la STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. nº 5613/2019), STSJ de Cataluña de 7 de mayo de 2020 (Rec. nº 6774/2019), STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. nº 749/2019), STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. nº 714/2019), STSJ de Madrid 27 de noviembre de 2019 (Rec. nº 588/2019), STSJ de Castilla y León de 17 de febrero de 2020 (Rec. nº 2253/2019) y STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. nº 114372019), todas ellas respecto de la plataforma digital Glovo; Pero también: STSJ de Cataluña de 16 de junio de 2020 (Rec. nº 5997/2019), y STSJ de Madrid de 17 de enero de 2020 (Rec. nº 1323/2019) para la plataforma digital Deliveroo. En sentido contrario, otros han negado la existencia de una relación laboral como es el caso de la STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (Rec. nº 195/2019) respecto de la plataforma digital Glovo. La STS de 25 de septiembre de 2020 (Rec. nº 4746/2019) ha unificado la doctrina calificando de laboral la relación existente entre los repartidores de comida y la plataforma Glovo. A su vez, la Inspección de Trabajo también ha desarrollado actuaciones contra Deliveroo en Valencia, Madrid y Barcelona, y contra Glovo en Valencia, por entender que sus repartidores son falsos autónomos, procediendo a su alta de oficio y reclamando el abono de las cotizaciones correspondientes.

laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha resuelto esta polémica reconociendo la presunción de laboralidad del trabajo prestado en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Este Real Decreto-Ley, cuya entrada en vigor se pospone a los tres meses de su publicación en el BOE, ha introducido una nueva Disposición Adicional Vigésimotercera en el Estatuto de los Trabajadores, que con el título: “Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”, dispone lo siguiente: “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”.

A través de esta nueva Disposición Adicional Vigésimotercera, y como consecuencia del acuerdo adoptado en la mesa del diálogo social, se traslada a la ley los criterios y parámetros establecidos por la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, con el objetivo de que el Estatuto de los Trabajadores refleje estas nuevas realidades de forma clara.

En cualquier caso, interesa poner de manifiesto que el Real Decreto-Ley incorpora en el Estatuto de los Trabajadores una presunción de laboralidad, que no afecta a las exclusiones previstas en el artículo 1.3 de dicha norma y en especial a la prevista en la letra g), conforme a la cual, se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador. Además, para aplicar la presunción de laboralidad, la normativa establece toda una serie de requisitos, y entre otros: que la actividad desarrollada por la persona física, sea una actividad de reparto de cualquier producto de consumo o mercancía; que la empleadora ejerza facultades de dirección y control de forma directa o implícita a través de una plataforma digital; que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

Respecto a si los prestadores de servicios mediante plataformas digitales son titulares o no de derechos colectivos, ello dependerá en última instancia de la calificación jurídica otorgada a esta relación, que será ciertamente más sencilla, tratándose del trabajo prestado mediante plataformas digitales de reparto de productos de consumo o mercancías a terceros, habida cuenta la presunción de laboralidad a la que hemos hecho referencia.

Tratándose de plataformas digitales que no sean de reparto de mercancías o de productos dirigidos a consumidores, los prestadores de servicios podrían ser calificados como trabajadores autónomos, o como trabajadores autónomos económicamente dependientes, y les será de aplicación la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, cuyos artículos 19 y 20 reconocen a estos trabajadores ciertos derechos de naturaleza colectiva, no asimilables en sentido estricto, a los que disfrutaban los trabajadores asalariados.

Por el contrario, tratándose de plataformas digitales de reparto de mercancías o de productos dirigidos a consumidores, estaríamos ante trabajadores asalariados por cuenta ajena, y les será de aplicación la normativa prevista en el Título II del ET y en la LOLS. Y como tales, podrían presentarse como candidatos o elegir representantes unitarios, podrían afiliarse a un sindicato de libre elección, constituir secciones sindicales y elegir delegados sindicales.

Sin embargo, el problema que presentan todas estas normas legales, es que resultan inadecuadas para el escenario de prestación de servicios al que estamos aludiendo¹⁷ y caracterizado por sus condiciones de aislamiento¹⁸ y de precariedad.

Aislamiento derivado de la dispersión de quienes prestan servicios en él y que impide que se conozcan entre sí y puedan coordinarse para garantizar su actuación colectiva. Tal es así que la agregación de los intereses de los trabajadores que permita a su vez generar un interés colectivo que se contraponga al de los empresarios desaparece en estas organizaciones productivas en que los prestadores de servicio quedan separados entre sí¹⁹. Y no solamente ello, sino que además las plataformas digitales posibilitan que los trabajadores entre en competencia entre ellos mediante los llamados sistemas reputacionales, que suelen tener un marcado componente individualista.

¹⁷ Goerlich Peset, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de Treball, Economia i Societat* nº 92, 2019, pág. 6 y ss.

¹⁸ Pastor Martínez, A., “La representación de los trabajadores en la empresa digital”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales* nº 5, 2018, pág. 112; Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, ob. cit. pág. 123 y ss.; Nieto Rojas, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, ob. cit. pág. 1526.

¹⁹ Goerlich Peset, J.M., “Economía digital y acción sindical”, ob. cit. pág. 601 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. Ministerio de Trabajo, Madrid, 2019, pág. 1381 y ss.; Baylos Grau, A., “Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva”, ob. cit. pág. 99 y ss.

Y precariedad derivada de su propia debilidad contractual, agravada por el carácter residual de la actividad desarrollada y acentuada por la dificultad de elegir representantes unitarios que puedan negociar colectivamente sus condiciones de trabajo²⁰, y es que no puede obviarse que este tipo de entorno tecnológico genera un tipo de empleo marginal y ocasional que además empuja a negociar individualmente las condiciones de trabajo²¹.

La inexistencia de estructuras representativas de los trabajadores en el seno de las plataformas digitales, es una de las dificultades con la que nos encontramos a la hora de defender el interés colectivo de quienes prestan servicio en ellas. Por tal motivo será necesaria la implementación, en un futuro, de fórmulas representativas adaptadas a las singularidades que presentan las plataformas digitales como empleadoras²².

3. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

Uno de los principales retos a nivel colectivo es el de articular un sistema de representación unitaria de estos prestadores de servicios de modo mimético al existente en la legislación laboral para los trabajadores ordinarios (y regulado en el Título II del ET).

En el caso de las plataformas digitales que no sean de reparto, los prestadores de servicios podrían ser calificados como trabajadores autónomos, o como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES) y la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo no ha previsto órganos de representación unitaria específicos para el conjunto de

²⁰ Goerlich Peset, J.M., “Economía digital y acción sindical”, ob. cit. pág. 600 y ss.; Moreno Díaz, J.M., “Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* nº 2, 2019, pág. 211; Ferradans Caramés, C., “Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 323; Baylos Grau, A., “Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva”, ob. cit. pág. 97 y ss.

²¹ En este contexto no puede olvidarse el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la economía colaborativa y la autorregulación de 25 de mayo de 2016, en cuyo artículo 8.2 se precisa que desde el momento en que las prácticas puramente espontáneas entre particulares adquieren la importancia de una actividad económica y los derechos y obligaciones recíprocos de las partes revisten carácter contractual, deben estar sujetos a un marco normativo, nacional o europeo, que encuadre legalmente los derechos y obligaciones de unos y otros, incluyendo “la protección de los derechos e instrumentos sociales de los trabajadores, como el derecho de asociación, el derecho de huelga, y el derecho a la negociación colectiva y al diálogo social”.

²² Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 872.

los trabajadores por ella regulados, y ni tan siquiera para la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, en la que la existencia de un cliente podría haber justificado la previsión de estos órganos específicos²³.

Por el contrario, en el caso de las plataformas digitales de reparto, los prestadores de servicios serían trabajadores asalariados por cuenta ajena, y como tales, tendrían derecho participar en las elecciones a órganos de representación unitaria como electores y como elegibles, y por tanto podrían beneficiarse de la actuación representativa de los mismos, e incluso desempeñar funciones como representantes.

Ahora bien, el principal inconveniente que se plantea es que tanto el proceso electoral para designar los miembros de los órganos de representación unitaria en la empresa, como el desarrollo de funciones representativas, están ligados a la adscripción de los trabajadores a un centro de trabajo concreto, y el ET hace referencia continuamente a este criterio no solo para determinar la propia existencia de la representación unitaria, sino también el número de representantes y su configuración (arts. 62, 63 y 66 del ET).

Siendo ello así, en el trabajo mediante plataformas digitales los prestadores de servicios no están formalmente adscritos a ningún centro de trabajo tal y como el mismo es definido por el artículo 1.5 del ET, sino que están conectados a una plataforma digital, dificultándose con ello, además, la identificación de la figura del empresario, al que podríamos calificar de difuso²⁴. Como puede comprobarse,

²³ Garrido Pérez, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 219 y ss.; Pastor Martínez, A., “La descentralización y su incidencia en la conformación de los órganos de representación de los trabajadores. La representación colectiva de los trabajadores a distancia y en entornos virtuales”, en AA.VV. *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, ed. Cinca, Madrid, 2018, pág. 377 y CD-ROM; Martín Muñoz, M.R., “La representación colectiva de los trabajadores en el entorno empresarial digital: ¿viejas fórmulas para nuevas realidades?”, en AA.VV. *El Estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, ed. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pág. 1728 y ss.

²⁴ Guerrero Vizuete, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en AA.VV. *Finding solutions to societal problems*, ed. URV, Tarragona 2018, pág. 46 y ss.; Gutiérrez Colominas, D., “La necesaria reforma del modelo de representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: Reflexiones y propuestas de mejora a propósito del ámbito de constitución”, en AA.VV. *Finding solutions to societal problems*, ed. URV, Tarragona 2018, pág. 88 y ss.; Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, ob. cit. pág. 124 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1382 y ss.; Nieto Rojas, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, ob. cit. pág. 1530; Baylos Grau, A., “Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva”, ob. cit. pág. 101 y ss.; Martín Muñoz, M.R., “La representación colectiva de los trabajadores en el entorno empresarial

la conectividad que permiten las actuales tecnologías de la información y de la comunicación ha difuminado la importancia física del centro de trabajo a los efectos que aquí interesa, e incluso ha comportado la desaparición del mismo, como tradicionalmente se había entendido²⁵. Ello exige encontrar nuevas estructuras representativas de base territorial y menos apegadas a los centros de trabajo.

Precisamente, para poder ofrecer una respuesta ante esta nueva realidad, la doctrina científica²⁶ ha evidenciado las similitudes de esta prestación de servicios con el trabajo a distancia, y ello porque la actividad se realiza, no tanto en el domicilio del trabajador sino en el lugar elegido por éste durante toda su jornada laboral o parte de ella con carácter regular²⁷. Siendo ello así, y a efectos de la representación colectiva, los prestadores de servicios mediante plataformas digitales también deberían quedar adscritos a un centro de trabajo²⁸, y dispondrían de los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa²⁹. Naturalmente, los problemas se presentan respecto a la forma y criterios con que realizar dicha adscripción. Y desde la doctrina científica también se han apuntado distintas soluciones:

La primera de ellas es entender que el centro de trabajo formal de dichos prestadores de servicios digitales coincidiría con el ámbito territorial en que la

digital: ¿viejas fórmulas para nuevas realidades?”, ob. cit. pág. 1730 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de Trabajo”, en AA.VV. *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, ed. Ministerio de Trabajo, Madrid, 2020, pág. 1655 y ss.

²⁵ Goerlich Peset, J.M., “Economía digital y acción sindical”, ob. cit. pág. 601; Moreno Díaz, J.M., “Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa”, ob. cit. pág. 219. Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, ob. cit. pág. 1658 y ss.; Guerrero Vizueté, E., “Los derechos colectivos de los trabajadores ante la digitalización del trabajo”, en AA.VV. *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, ed. Laborum, Murcia, 2020, pág. 288; Lahera Forteza, J., “La falta de adaptación de los representantes de los trabajadores a la realidad empresarial y digital del siglo XXI: propuesta de reforma”, en AA.VV. *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 831 y ss.

²⁶ Pastor Martínez, A., “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales”, *Iuslabor* n° 2, 2018, pág. 227.

²⁷ Artículo 2 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

²⁸ Esteban Legarreta, R., “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1386.

²⁹ Como dispone el artículo 19.1 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

plataforma digital desempeña su actividad³⁰. En consecuencia, para saber el centro de trabajo de referencia habría que tener en cuenta factores como el lugar desde el cual se imparten las órdenes e instrucciones a cumplir y al que va destinado el resultado de la prestación de servicios³¹. Naturalmente, ello puede generar un doble problema dado que esta concepción de centro de trabajo como lugar desde el que se dirige la operatividad de la aplicación, puede llevarnos a reconocer que el ámbito territorial se extienda a todo el territorio nacional, circunstancia que puede dificultar la implementación de la estructura representativa, y, además, si el centro operativo se encuentra ubicado físicamente en otro país, la problemática se acentuaría³².

Otra solución consiste en desplazar el centro de gravedad desde el centro de trabajo a la empresa, ya que de esta manera estaría garantizada la existencia de la representación unitaria³³. Pero una interpretación de este tipo no esconde las incógnitas que antes se presentaban a efectos de identificar la ubicación física de la empresa si esta extiende sus operaciones por todo el territorio nacional, o se ubica en otro país.

Y una tercera solución sería que la negociación colectiva pudiera fijar las reglas específicas sobre la delimitación del centro de trabajo y de la unidad electoral, atendiendo también a la zona geográfica determinada en que desempeñan sus servicios o el lugar desde el que se dirija la operatividad de la aplicación, como criterios relevantes³⁴. Naturalmente esta opción quedaría condicionada a la

³⁰ Garrido Pérez, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 221 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1385 y ss.; Martín Muñoz, M.R., “La representación colectiva de los trabajadores en el entorno empresarial digital: ¿viejas fórmulas para nuevas realidades?”, ob. cit. pág. 1731 y ss.

³¹ Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, ob. cit. pág. 125 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, ob. cit. pág. 1660 y ss.

³² Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 880.

³³ Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1388; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, ob. cit. pág. 1659 y ss.; Lahera Forteza, J., “La falta de adaptación de los representantes de los trabajadores a la realidad empresarial y digital del siglo XXI: propuesta de reforma”, ob. cit. pág. 840 y ss.

³⁴ Pastor Martínez, A., “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales”, ob. cit. pág. 223; Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, ob. cit. pág. 127 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, ob. cit. pág. 1661 y ss.

identificación de los interlocutores legítimos para negociar un convenio colectivo en estos ámbitos.

Se impone, así, la necesidad de modificar la delimitación tradicional del centro de trabajo contenida en el artículo 1.5 ET, debiendo ser entendido, cuando nos referimos al trabajo en plataformas digitales, como “la unidad organizativa prestacional de la aplicación, delimitada por un entorno territorial de operatividad a la que se adscriben los trabajadores que prestan el servicio que la plataforma o aplicación ofrece” de tal modo que la integración del trabajador en ese centro de trabajo “vendría dada por las posibilidades que tiene de acceder a la aplicación y operar en el espacio físico delimitado”³⁵.

Como ha venido a señalarse³⁶: una futura acción legislativa debería aclarar el mecanismo de adscripción de los prestadores del servicio al centro de trabajo digital partiendo de una valoración conjunta, fundamentalmente, de la estructura organizativa del servicio configurada por la plataforma y las posibilidades de integración del trabajador en ella y del ámbito geográfico predominante en la prestación del servicio, entendido dicho predominio en términos de tiempo, de suerte que el trabajador se adscribirá al centro de trabajo en el que más tiempo desarrolla su actividad. Sin embargo, el actual Real Decreto-Ley 9/2021 por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, no contempla ninguna previsión al respecto.

Pero además, es evidente que la ausencia de reglas legales adaptadas a las peculiaridades de esta prestación de servicios sigue planteando problemas respecto a temas tan importantes como son el número de trabajadores de la plantilla que compone el censo electoral para elegir representantes unitarios; el desarrollo del proceso electoral en un espacio físico; e incluso el desempeño de las funciones representativas por los trabajadores ya electos.

Por lo que respecta al número de trabajadores que compone la plantilla a efectos de determinar el umbral mínimo requerido por el ET para poder contar con órganos de representación unitaria, ello también plantea inconvenientes en el trabajo mediante plataformas digitales que estamos analizando, máxime cuando la prestación de servicios puede ser ocasional o puntual, desarrollándose en determinadas horas al día conforme a la propia disponibilidad. Esta circunstancia podría encajar, si acaso, dentro del tipo de contrato a tiempo parcial, y desde esta perspectiva podría acudir a las reglas del cómputo global de horas de trabajo efectivo a que alude el artículo 72.2 del ET, aunque ello no impide la existencia de

³⁵ Guerrero Vizuete, E., “Los derechos colectivos de los trabajadores ante la digitalización del trabajo”, ob. cit. pág. 288.

³⁶ Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 880.

problemas interpretativos derivados de su aplicación³⁷. Se trata ésta de una materia que necesitará de una adaptación legislativa orientada a construir el parámetro de cuantificación de los trabajadores sobre la base de la disponibilidad horaria del prestador de servicios, y no tanto sobre la naturaleza indefinida o temporal, o sobre la antigüedad del vínculo que lo une con la plataforma digital.

Por lo que respecta al desarrollo del proceso electoral, es posible que algunas de estas plataformas de servicios cuenten con oficinas o locales que puedan servir a tales efectos, y permitir la publicación del censo, la presentación de candidaturas, la constitución de la mesa electoral, la celebración de elecciones e incluso la proclamación y publicación de resultados. Pero no podemos negar que si hay algo que caracteriza a estas actividades digitalizadas es la inexistencia de estos espacios físicos. Pese a ello, el actual desarrollo tecnológico ofrece amplias posibilidades para implementar el proceso electoral no de manera física, sino virtual o telemática, mediante programas informáticos de acceso limitado a los prestadores del servicio, que votarían así electrónicamente, siendo inmediato el escrutinio y posterior resultado electoral, sin necesidad de recurrir al recuento manual de votos. Hay que tener presente que la normativa legal no prohíbe el voto electrónico, de modo que siempre que se garantice el carácter personal, directo, libre y secreto del sufragio, la seguridad del voto, la imposibilidad de su repetición y la confidencialidad del mismo, cabrá su admisibilidad³⁸.

En materia electoral, también se ha apuntado la posibilidad de constituir por convenio colectivo y en función de la composición profesional del sector de la actividad productiva o de la empresa, un tercer colegio electoral en el centro de trabajo para este tipo de prestadores de servicios, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 71.1 del ET³⁹.

Por último, y por lo que se refiere al ejercicio de las funciones representativas, así como el disfrute de las garantías y prerrogativas de los representantes

³⁷ Garrido Pérez, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 221 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1387; Martín Muñoz, M.R., “La representación colectiva de los trabajadores en el entorno empresarial digital: ¿viejas fórmulas para nuevas realidades?”, ob. cit. pág. 1732 y ss.; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 880 y ss.

³⁸ Y, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 221 y ss.; Goerlich Peset, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 12 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1389; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 880 y ss.

³⁹ Ferradans Caramés, C., “La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, ob. cit. pág. 1660 y ss.; Nieto Rojas, P., “Acción

unitarios, no podemos negar que algunas de ellas requerirán su adaptación a las características específicas de las plataformas para que sean operativas. Los derechos de información y consulta (art. 64 del ET), de reunión (arts. 77 a 80), el derecho a un local adecuado y a un tablón de anuncios (art. 81 del ET), así como el reconocimiento de las garantías en el desempeño de las funciones representativas (art. 68 del ET), exigirá una adaptación en el seno de las plataformas digitales.

Como se ha señalado acertadamente⁴⁰, el ejercicio de los derechos de información, en cuanto supone la transmisión de datos por parte del empresario a la representación unitaria, así como el de consulta concebido como intercambio de opiniones y apertura de un dialogo (art. 64.1 ET), pueden adaptarse en la plataformas digitales mediante la sustitución de los mecanismos documentales físicos por los mecanismos digitales, pudiendo utilizarse la propia aplicación informática en la que se sustenta la plataforma o mediante la creación de aplicaciones “ad hoc”. Igual solución adaptativa podría operarse en relación con el tablón de anuncios y el local adecuado, entendido ese último como espacio digital en el que puedan interactuar los representantes y sus representados. Incluso el derecho de reunión es susceptible de ser implementado por medio de aplicaciones informáticas que permitan la comunicación simultánea de audio y/o imagen de una pluralidad de sujetos.

En este punto el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo y con el objetivo de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha modificado el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de los trabajadores añadiendo un nuevo párrafo d) a su apartado 4. De modo que según el actual artículo 64.4 del ET, el comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: *“d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.

Y por lo que respecta a las garantías de los representantes unitarios, algunas de ellas deberán adaptarse al entorno digital que proporcionan las plataformas. Así sucede con la apertura de expediente contradictorio ante posibles sanciones por faltas graves o muy graves; con la prioridad de permanencia en la empresa en supuestos de suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas; con el derecho del representante unitario a no ser despedido o

colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, ob. cit. pág. 1532.

⁴⁰ Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 880 y ss.

sancionado por expresar opiniones relativas a su función representativa o por publicar y distribuir contenidos de interés laboral o social; y también con el crédito horario, cuando estos prestadores de servicios carecen de una jornada u horario predeterminado sobre el que calcularlo⁴¹.

4. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

Si el derecho a la representación unitaria plantea toda esta problemática, el derecho de representación sindical también presenta dificultades en su implementación, que derivarán en última instancia de la calificación jurídica que se otorgue a estos prestadores de servicios.

En aquellos casos en que la prestación de servicios se efectúe mediante plataformas digitales que no sean de reparto, podríamos estar ante trabajos autónomos y en este punto, el artículo 19.1 b) de la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo, reconoce a estos trabajadores el derecho a afiliarse y a fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa⁴². Y precisamente, al amparo de esta norma, se han constituido asociaciones profesionales en defensa de los intereses de estos colectivos⁴³, a las que las plataformas digitales han reconocido cierta representatividad firmado acuerdos de interés profesional con ellas, aplicables únicamente a sus miembros.

Pero el artículo 19.1 a) de la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo Autónomo, también reconoce a los trabajadores autónomos el derecho a afiliarse a un sindicato de su libre elección, y su integración en una organización sindical permitirá a ésta la defensa del interés colectivo de estos trabajadores en el desarrollo de las previsiones contenidas en la LOLS. En este sentido, y sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, estos gozarán de toda una serie de derechos respecto de sus trabajadores autónomos afiliados a ellos y entre otros: la constitución de federaciones, confederaciones o uniones, pudiendo establecer los vínculos que consideren oportunos con otras organizaciones sindicales; la celebración de acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados a ellos; el ejercicio de la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los

⁴¹ Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de Trabajo”, ob. cit. pág. 1666.

⁴² La integración de los prestadores de servicio calificados como autónomos en una organización sindical permite a ésta la defensa del interés colectivo de los mismos, en el desarrollo de las previsiones contenidas en la LOLS. Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 873 y ss.

⁴³ Como es, por ejemplo: Asoriders en Madrid y Asociación Autónoma de Riders en Barcelona

trabajadores autónomos; y la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional (art. 19.4 de la Ley 20/2007)⁴⁴.

En cualquier caso, no podemos negar que, pese a estas previsiones legales, existirán dificultades estructurales para la acción sindical en este terreno derivadas de la aplicación de la normativa en materia de competencia. Y es que al ser los trabajadores autónomos considerados como empresarios desde la perspectiva del Derecho de competencia ello dificultará enormemente el ejercicio de sus derechos sindicales⁴⁵.

Por el contrario, en aquellos casos en que la prestación de servicios se efectúe mediante plataformas digitales de reparto, estaríamos ante una relación laboral ordinaria, y los prestadores de servicios podrían ser calificados como trabajadores asalariados. Como tales, podrían constituir un sindicato para la defensa de sus intereses, afiliarse a un sindicato ya creado, y derivado de esto último, constituir una sección sindical en la empresa.

No puede negarse que hasta el momento existe un cierto desapego de este tipo de prestadores de servicios a afiliarse en centrales sindicales más clásicas, y por ello puede hablarse, en términos generales, de una escasa implantación de los sindicatos de clase en este tipo de sectores⁴⁶. Precisamente esta circunstancia ha provocado la constitución de sindicatos específicos de defensa de los intereses de prestadores de servicios mediante plataformas digitales⁴⁷. Y en otras ocasiones ha propiciado la aparición de movimientos de corte asambleario que pretenden dar una respuesta articulada a sus reivindicaciones laborales⁴⁸.

Se ha afirmado que alrededor del trabajo mediante plataformas digitales existe un discurso ideológico dirigido a expulsar a las organizaciones sindicales de su tutela protectora⁴⁹. Como puede verse, la expansión del trabajo en plataformas digitales está planteando importantes retos para las organizaciones sindicales

⁴⁴ Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 873 y ss.

⁴⁵ Goerlich Peset, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 20 y ss.

⁴⁶ Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, ob. cit. pág. 129 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1391.

⁴⁷ Es el caso del sindicato “Riders por derechos”, que se gestó al hilo del desarrollo del primer conflicto laboral que se originó entre repartidores y la plataforma Deliveroo en el verano de 2017.

⁴⁸ Nieto Rojas, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, ob. cit. pág. 1535.

⁴⁹ Goerlich Peset, J.M., “Economía digital y acción sindical”, ob. cit. pág. 600; Baylos Grau, A., “Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva”, ob. cit. pág. 96 y ss.

clásicas cuyo acierto en la renovación de los esquemas tradicionales de actuación determinará, en buena medida, el papel que puedan y deban seguir desempeñando en la lucha contra la precariedad laboral y a favor del trabajo decente⁵⁰.

Las razones que pueden llevarnos a explicar el escaso papel que las asociaciones profesionales existentes y los sindicatos tradicionales están teniendo en la defensa del trabajador autónomo digital se encuentran en la dificultad de definir su propia estructura organizacional, en la heterogeneidad del trabajador digital y, por último, en las limitaciones normativas existentes para integrar a estos trabajadores en la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo⁵¹. Como ha venido a señalarse⁵²: la colaboración entre los sindicatos tradicionales y estas organizaciones emergentes de trabajadores vinculados a nuevas formas de trabajo, así como la articulación sólida de una estrategia sindical en orden a fijar unos mínimos de protección laboral y social, redundarán positivamente en la tutela de los derechos y la posición de estos trabajadores. Por ello, la intervención sindical en esta materia podría centrarse en tres grandes materias⁵³:

La primera de ellas sería la relativa al control del cumplimiento de las normas laborales por las plataformas digitales, lo cual choca, nuevamente, con la previa y necesaria calificación de estos prestadores de servicios como trabajadores asalariados o bien como autónomos, ya que sólo en el primero de estos supuestos, el control sindical tendría sentido. La segunda de ellas sería el necesario desarrollo de un marco normativo común que asegurase la existencia de condiciones de trabajo para aquellos que prestan servicios mediante plataformas digitales de cualquier tipo, y no solo de reparto⁵⁴. Y la tercera materia sería la relativa a la

⁵⁰ Jalil Naji, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. Ministerio de Trabajo, Madrid, 2019, pág. 1421 y ss.; Nieto Rojas, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, ob. cit. pág. 1534; Moreno Díaz, J.M., “Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa”, ob. cit. pág. 220; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de Trabajo”, ob. cit. pág. 1656; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 867 y ss.

⁵¹ Guerrero Vizuete, E., “Los derechos colectivos de los trabajadores ante la digitalización del trabajo”, ob. cit. pág. 283.

⁵² Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de Trabajo”, ob. cit. pág. 1665.

⁵³ Rocha Sánchez, F., “La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales* n° 5, 2018, pág. 77.

⁵⁴ Así, la Confederación Europea de Sindicatos ha planteado la necesidad de crear un “instrumento legislativo comunitario fuerte” que contemple diversos aspectos de tutela de los prestadores de servicios. Y en el contexto estatal, los sindicatos más representativos (CC.OO. y UGT) han demandado reiteradamente la necesidad de potenciar el papel del diálogo social tripartito en la regulación de la economía de plataformas, con especial incidencia en la dimensión laboral de

creación de mecanismos específicos de representación sindical en este ámbito. De hecho, se están produciendo algunas iniciativas que consisten en crear espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con los trabajadores de plataformas digitales⁵⁵.

Así habría sucedido con el sindicato UGT, pero también con la federación de servicios del sindicato CC.OO. En septiembre de 2017 el sindicato UGT puso en marcha la plataforma digital: “turespuestasindical.es”, para atender de forma específica a los trabajadores de las plataformas colaborativas con el objeto de ser un instrumento de información y de denuncia a modo de sección sindical virtual que, desde su nacimiento, se encarga de recopilar información sobre cómo funcionan las principales plataformas, principalmente las dedicadas al reparto de comida a domicilio y paquetería. Y a mediados de 2017 el sindicato CC.OO. lanzó la campaña denominada “Precarity war” para visualizar la precariedad de los trabajadores que prestan servicios a través de estas plataformas⁵⁶.

Ahora bien, no parece que estas nuevas formas de actuación sindical tengan el mismo significado que las más tradicionales⁵⁷. Por un lado, la adhesión a través de redes o aplicaciones no implica el mismo nivel de compromiso que los vínculos organizativos de corte clásico. Técnicamente no es complicado construir un ciberespacio sindical que aproxime a los trabajadores y sus organizaciones, pero no puede negarse que resulta mucho más difícil hacer que a través del mismo se incremente la eficacia de la organización y de sus actuaciones. Y por otro lado, no es seguro que la utilización de estas técnicas sea adecuada para solventar la otra

este fenómeno, con temas tales como la calidad en el empleo, la representación y tutela colectiva de los trabajadores digitales, la formación profesional o la protección social.

⁵⁵ Moreno Díaz, J.M., “Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa”, *ob. cit.* pág. 213.

⁵⁶ Además, otros sindicatos, como son Alternativa Intersindical en Cataluña, ofrece a estos trabajadores el uso de sus sedes. A resultas de estas iniciativas, UGT ha conseguido constituir secciones sindicales entre los trabajadores de Glovo en las provincias de Málaga y Zaragoza, y CGT entre los trabajadores de Glovo en Granada. Por otro lado, se ha impulsado el uso de procedimientos administrativos y judiciales, fomentando la presentación de denuncias ante la Inspección de Trabajo y ofreciendo asesoramiento jurídico en eventuales reclamaciones individuales o colectivas por despido, que pudieran interponerse ante los Juzgados de lo Social, con el objetivo de que dichos prestadores de servicio sean reconocidos como trabajadores por cuenta ajena y/o falsos autónomos. Y también se han desarrollado campañas de información y de publicidad en los medios de comunicación y en las redes sociales, para visibilizar las condiciones de trabajo de los repartidores de las plataformas, manteniendo una actitud pro activa hacia su reconocimiento como trabajadores por cuenta ajena y, correlativamente, hacia la aplicación de las condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos que pudieran ser aplicables. Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, *ob. cit.* pág. 1664.

⁵⁷ Goerlich Peset, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *ob. cit.* pág. 20 y ss.

cuestión que se está detectando: la de la diversificación de los intereses de los trabajadores que trabajan de forma independiente y aislada, en espacios geográficos potencialmente muy extensos y en competencia directa los unos con los otros⁵⁸.

Por ello, cabría plantear la conveniencia de dotar de apoyo y de cobertura jurídica y sindical a los trabajadores ante los conflictos laborales en el ámbito de las plataformas digitales, bien creando agrupaciones sindicales específicas dentro de organizaciones sindicales preexistentes, bien mediante la afiliación directa de los afectados a los sindicatos de clase tradicionales. Se ha señalado abiertamente⁵⁹ que es necesaria una innovación sindical, que permita al sindicato adoptar estrategias novedosas en su entorno tradicional de acción, mediante el recurso a herramientas que les permitan ser más efectivos en sus medios de actuación.

Lo que debe quedar claro es que la expansión de esta nueva forma de prestar servicios no puede quedar exenta un control sindical, siendo imprescindible que las organizaciones sindicales puedan compensar los déficits y desigualdades que este tipo de trabajo pueda acarrear en el mundo de las relaciones laborales, aunque sea mediante la creación de nuevos espacios de actuación que vayan más allá de las tradicionales respuestas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo⁶⁰.

No es fácil saber si, a largo plazo, este tipo de fenómenos podrán ser reconducidos a organizaciones sindicales más tradicionales ni cuáles serán las condiciones de la concepción que lo permita. Incluso puede discutirse si éstas han de continuar ostentando el papel primordial que han tenido históricamente e incluso verlo incrementado o si, por el contrario, hay que irse acostumbrando a la aparición de otros sujetos representativos cuyas funciones habrán de ser aceptadas⁶¹.

En este punto, la doctrina científica⁶² ha sido unánime en afirmar que la afiliación de estos trabajadores a un sindicato y la posterior constitución de una

⁵⁸ Jalil Naji, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, ob. cit. pág. 1422 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, ob. cit. pág. 1663 y ss.; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 870 y ss.

⁵⁹ Jalil Naji, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, ob. cit. pág. 1431 y ss.; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 867 y ss.

⁶⁰ Goerlich Peset, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 5 y ss.

⁶¹ Goerlich Peset, J.M., “Economía digital y acción sindical”, ob. cit. pág. 600 y ss.

⁶² Garrido Pérez, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 226 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo”, ob. cit.

sección sindical en la empresa sería la opción más viable para canalizar sus derechos de participación y de representación. Se afirma así que la vía de la representación sindical mediante secciones sindicales sería la más idónea en los modelos de negocios como es el del trabajo mediante plataformas digitales, al tratarse de una estructura de representación que presenta la ventaja de permitir la constitución de canales de representación con un escaso aparato procedimental y sin necesidad de colaboración de la empresa⁶³.

La rigidez estructural y procedimental prevista en el ET para la constitución de los órganos de representación unitaria, no se daría cuándo se trata de mecanismos representativos de naturaleza sindical⁶⁴, que tan sólo dependen de la voluntad de los propios trabajadores afiliados al sindicato y no requieren de la colaboración de la plataforma. Bajo su paraguas legitimador, y debido a su especial naturaleza (sin una estructura rígida) las secciones sindicales podrían llevar a cabo la acción sindical, convirtiéndose por ello en el instrumento idóneo de representación en estos nuevos escenarios de intermediación digital.

pág. 1659 y ss.; Esteban Legarreta, R., “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Pastor Martínez, A., “La representación de los trabajadores en la empresa digital”, ob. cit. pág. 118 y ss.; Rodríguez Rodríguez, E.M “El desmantelamiento de los derechos colectivos de representación de los empleados a través de plataformas digitales”, en AA.VV. *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, ed. Cinca, Madrid, 2018, pág. 377 y ss.; Guerrero Vizuete, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, ob. cit. pág. 47 y ss.; Guerrero Vizuete, E., “Los derechos colectivos de los trabajadores ante la digitalización del trabajo”, ob. cit. pág. 289 y ss.; Gutiérrez Colominas, D., “La necesaria reforma del modelo de representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: Reflexiones y propuestas de mejora a propósito del ámbito de constitución”, ob. cit. pág. 85 y ss.; Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, ob. cit. pág. 128 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1390 y ss.; Baylos Grau, A., “Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva”, ob. cit. pág. 102 y ss.; Nieto Rojas, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, ob. cit. pág. 1530, quien extiende esta opción incluso para el caso de que estos prestadores de servicios fueran calificados como TRADES; Martín Muñoz, M.R., “La representación colectiva de los trabajadores en el entorno empresarial digital: ¿viejas fórmulas para nuevas realidades?”, ob. cit. pág. 1733 y ss.; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 867 y ss.

⁶³ Esteban Legarreta, R., “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 377 y ss.

⁶⁴ Garrido Pérez, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 224 y ss.; GIL PLANA, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 875 y ss.

Sin embargo, también es cierto que la escasa implantación de los sindicatos de clase en el espacio de las plataformas colaborativas, puede dar lugar a dos tipos de secciones sindicales: las de aquellos sindicatos con escasa implantación, pero que sin embargo ostentan, desde un punto de vista legal, la condición de más representativos; y las de los sindicatos con mayores grados de afiliación, pero con un menor peso global por carecer de la condición de más representativos o por no tener presencia en el comité de empresa (lo que será difícil dadas las dificultades de implantación del mismo), circunstancia ésta que, sin embargo, les privaría de algunas de las prerrogativas previstas legalmente en el artículo 8.2 de la LOLS, tales como el derecho a un tablón de anuncios, a la negociación colectiva estatutaria, y a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus funciones representativas⁶⁵.

Otro de los motivos principales por los que la sección sindical sería el mejor cauce representativo derivaría precisamente de la dispersión territorial de estos prestadores de servicios, lo que dificulta los mecanismos de representación unitaria alrededor de un único centro de trabajo. Y pese a que la LOLS también vincula el ámbito de actuación de la sección sindical al centro de trabajo, tampoco habría especial inconveniente (ante las dificultades de su determinación física), en aceptar otro tipo de adscripciones más amplias. Desde esta perspectiva se ha llegado a proponer una modificación del concepto legal de centro de trabajo para adaptarlo a estas nuevas realidades y permitir que el trabajador pueda constituir la oportuna sección sindical⁶⁶. E incluso se ha defendido la creación de secciones sindicales a nivel sectorial, lo que tendría un especial sentido a la hora de articular la acción del sindicato cuando el trabajador presta servicios para varias plataformas digitales dedicadas a la misma actividad⁶⁷.

Otra peculiaridad es la relativa al ejercicio de ciertos derechos de naturaleza sindical por parte de quienes se han afiliado a un sindicato y han creído oportuno constituir una sección sindical conforme a lo dispuesto en los estatutos del

⁶⁵ Esteban Legarreta, R., “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1391; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 875 y ss.

⁶⁶ Gutiérrez Colominas, D., “La necesaria reforma del modelo de representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: Reflexiones y propuestas de mejora a propósito del ámbito de constitución”, ob. cit. pág. 90 y ss.

⁶⁷ Rodríguez Rodríguez, E.M., “El desmantelamiento de los derechos colectivos de representación de los empleados a través de plataformas digitales”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1390; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 867 y ss.

sindicato “ex” artículo 8.1 de la LOLS. Recordemos que este precepto reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato, el derecho a celebrar reuniones (previa notificación al empresario), a recaudar cuotas y distribuir información sindical (fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa), así como a recibir información que les remita su sindicato.

Ello entronca nuevamente con uno de los temas de mayor impacto como es el uso sindical de las nuevas tecnologías para transmitir información de interés laboral en este tipo de actividades, ya que la LOLS está pensando en trabajadores que prestan sus servicios físicamente en un centro de trabajo, y que, por tanto, se pueden reunir en él y distribuir de manera presencial la información de interés laboral. Ciertamente, es difícil pensar que el trabajador digital frecuente un local sindical o lea un tablón de anuncios, cuando no existe un centro de trabajo físico al que acudir.

Siendo ello así, cabe afirmar que el uso sindical de las nuevas tecnologías (y especialmente internet, las redes sociales, o incluso ciertas aplicaciones informáticas), será imprescindible para transmitir la información al resto de trabajadores, y, en definitiva, para el ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales⁶⁸. Si el uso de las nuevas tecnologías es clave en la prestación de servicios en el seno de las plataformas digitales, también debiera serlo por parte de las secciones sindicales, y todo ello al amparo de la jurisprudencia sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 281/2005 de 7 de noviembre, a propósito de la utilización sindical de los medios electrónicos de la empresa para la distribución de información de interés laboral y sindical a los trabajadores⁶⁹.

Dicha sentencia estableció unas reglas sobre el uso sindical de los medios electrónicos para transmitir información de interés laboral, afirmando que si bien no es obligatorio que las empresas deban dotarse de una infraestructura informática

⁶⁸ Tormos Pérez, J.A., “Digitalización y derechos colectivos: retos y propuestas”, en AA.VV. *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, ob. cit. pág. 303 y ss.

⁶⁹ Esteban Legarreta, R., “Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Pastor Martínez, A., “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales”, ob. cit. pág. 230 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa”, ob. cit. pág. 377 y ss.; Fernández Villazón, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, ob. cit. pág. 129 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1393; Martín Muñoz, M.R., “La representación colectiva de los trabajadores en el entorno empresarial digital: ¿viejas fórmulas para nuevas realidades?”, ob. cit. pág. 1736 y ss.; Ferradans Caramés, C., “La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de Trabajo”, ob. cit. pág. 1666; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 875 y ss.

para la transmisión sindical de información, en cambio, de existir ésta previamente, no puede negarse por el empresario su puesta a disposición del sindicato, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, ya que la obstaculización empresarial injustificada en el uso de dichos medios podría constituir una vulneración del derecho de libertad sindical. El Tribunal Constitucional también precisó que el uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica en las empresas podrá ser objeto de pacto o de negociación colectiva, pero en cualquier caso dicho uso: a) no podrá perturbar la actividad normal de la empresa; b) deberá respetar siempre la finalidad empresarial para la que dichos sistemas fueron creados; y c) no podrán generar gravámenes adicionales (especialmente económicos), para el empresario⁷⁰.

En este punto un sector de la doctrina científica⁷¹ ha señalado abiertamente que en las organizaciones empresariales de plataforma, basadas en la ausencia de espacios físicos, la comunicación virtual a través de la aplicación informática, no presenta alternativa posible, lo que debe llevarnos a reflexionar sobre la pervivencia de las limitaciones constitucionales y su aplicación en el ámbito de las plataformas digitales, o, si se desea, sobre la necesidad de efectuar una relectura de las mismas.

Se considera necesario, por tanto, la puesta en marcha de herramientas tecnológicas que permitan recuperar un espacio común para los trabajadores y sus organizaciones representativas, aunque sea en el plano cibernético⁷². Por ello resultaría oportuna la existencia, dentro de la propia plataforma, de un apartado específico que haga las funciones de los tradicionales tableros de anuncios y al que tengan acceso tanto sindicato como trabajadores. Y todo ello sin desmerecer la importancia de las redes sociales como instrumento que permita fomentar la participación de estos trabajadores en las campañas sindicales, ayudando a fortalecer el sentido de identidad colectiva⁷³.

Ahora bien, tampoco puede negarse que la tecnología permite incrementar los efectos que sobre los trabajadores puede tener el conocimiento por las empresas de sus opciones sindicales. Ello posibilita la recopilación a gran escala y tratamiento automatizado de informaciones individuales que pueden ser luego utilizadas por

⁷⁰ Sempere Navarro, A.V., San Martín Mazzucconi, C., “El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 de noviembre”, *Aranzadi Social* nº 5, 2005, pág. 535 y ss.; Roqueta Buj, R., “El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2006, pág. 265 y ss.

⁷¹ Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 875 y ss.

⁷² Goerlich Peset, J.M., “Economía digital y acción sindical”, ob. cit. pág. 606 y ss.; Jalil Nají, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, ob. cit. pág. 1433 y ss.

⁷³ Jalil Nají, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, ob. cit. pág. 1432 y ss.; Gil Plana, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 875 y ss.

las empresas para poner en marcha discriminaciones difícilmente controlables y en definitiva puede restar eficacia al propio suministro de información por temor a posibles represalias⁷⁴.

5. CONCLUSIONES

- I. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han propiciado la externalización o deslocalización de la mano de obra, y con ello el surgimiento de nuevas formas de trabajo tecnológico como es la prestación de servicios mediante plataformas digitales, las cuales no sólo se prestan a escapar del ámbito protector del Derecho individual del Trabajo, sino también del Derecho colectivo.
- II. La inexistencia de estructuras representativas en el seno de las plataformas digitales, constituye una de las grandes dificultades a la hora de defender el interés colectivo de quienes prestan servicios en ellas. Además, el que no exista un centro de trabajo físico en el sentido tradicional del término, perjudica el propio sustrato de la actividad sindical que es la coincidencia de los trabajadores en un mismo espacio, y también dificulta la penetración del sindicalismo en este nuevo tipo de trabajadores aislados de sus compañeros y comunicados con la empresa casi exclusivamente de manera virtual.
- III. El Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha introducido en dicha norma una nueva Disposición Adicional Vigésimotercera, que establece una presunción de laboralidad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Se trata ésta de una presunción de laboralidad limitada a las plataformas digitales de reparto de productos de consumo o mercancías a terceros, condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos y no aplicable al trabajo prestado mediante otras plataformas digitales, pero que en cualquier caso garantiza que estos trabajadores tengan derecho

⁷⁴ Goerlich Peset, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 12 y ss.; Gil Otero, L., “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, ob. cit. pág. 1394; Nieto Rojas, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, ob. cit. pág. 1536.

a las estructuras representativas previstas en el ET y en la LOLS para los trabajadores asalariados.

- IV. Aún en el supuesto de entender que estamos ante trabajadores asalariados, las peculiaridades en la prestación de sus servicios van a hacer difícil la creación de órganos de representación colectiva. Entre los factores que dificultan la organización colectiva del trabajo mediante plataformas digitales, destacarían los siguientes: la condición formal de trabajadores autónomos de quienes prestan servicios en ellas; la inexistencia de un espacio físico de trabajo que permita crear una identidad colectiva; el desconocimiento e incluso rechazo hacia las organizaciones sindicales tradicionales; el riesgo a la represalia o “desactivación” ante cualquier reivindicación individual o colectiva; o el porcentaje relativamente reducido de empleo que representan respecto de las formas de trabajo tradicionales.
- V. Frente a este reto, se impone la necesidad de encontrar nuevas vías de actuación a nivel sindical. Así ha sucedido por parte de los sindicatos tradicionales o clásicos, que han comenzado a abordar este fenómeno si bien de un modo sesgado, creando básicamente espacios de información y asesoramiento a nivel digital. A la espera de una renovación de los esquemas de actuación sindical que garantice la lucha contra la precariedad laboral intrínseca a este fenómeno, cabe afirmar que la afiliación de estos prestadores de servicios a un sindicato de clase y la posterior constitución de una sección sindical en la empresa sería la opción más viable para canalizar sus derechos de participación y de representación.
- VI. Para evitar la desprotección de estas formas de trabajo tecnológico, será necesaria una revalorización del papel desempeñado por los órganos de representación unitaria y sindical de quienes prestan servicios en ellas, pero también un replanteamiento de las estrategias sindicales dirigidas a conseguir que las mismas aplicaciones informáticas que la empresa pone a disposición de estos trabajadores para desempeñar sus funciones, puedan permitirles también el legítimo ejercicio de sus derechos.