

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales*

Francisco Andrés VALLE MUÑOZ**

RESUMEN: Las tecnologías de la información y de la comunicación han propiciado la aparición de nuevas formas de trabajo tecnológico como es el trabajo mediante plataformas digitales. Sin embargo, desde el punto de vista del Derecho colectivo, estas formas de trabajo han dificultado la actividad sindical debido al aislamiento en que se desarrolla la prestación de servicios y a la falta de coincidencia física de los trabajadores en un mismo centro de trabajo. Por tal motivo, el ejercicio de los derechos colectivos en estas nuevas formas de trabajo, resulta especialmente difícil. El presente estudio tiene por objeto analizar esta temática y en él se propone un replanteamiento de las estructuras normativas del Derecho colectivo y de las estrategias sindicales con el objetivo de conseguir que las mismas infraestructuras tecnológicas que la empresa pone a disposición de éstos trabajadores para desempeñar sus funciones, puedan permitirles también el legítimo ejercicio de sus derechos colectivos.

Palabras clave: Derechos colectivos, trabajo en plataformas digitales, sindicato, negociación colectiva, huelga.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La problemática calificación jurídica de los servicios a efectos del reconocimiento de los derechos colectivos. 3. El derecho a la representación unitaria. 4. El derecho a la representación sindical. 5. El derecho a la negociación colectiva. 6. El derecho de huelga. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* 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, RTI2018-097947-B-I00.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Acreditado a Catedrático de Universidad, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona (España); Miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya, Social and Business Research Laboratory (SBRLab), Ref. 2017 SGR 1572.

The Difficult Exercise of Collective Rights in the Work on Digital Platforms

ABSTRACT: Information and communication technologies have created new forms of technological work such as work on digital platforms. However, from the point of view of collective law, these forms of work have hindered union activity because of to the isolation in which the provision of services takes place and the lack of physical coincidence of workers in the same workplace. For this reason, the exercise of collective rights in these new forms of work is especially difficult. The purpose of this study is to analyse this theme and it proposes a rethinking of the normative structures of collective law and trade union strategies with the objective that the technological infrastructures that the company makes available to these workers could also allow them exercise their collective rights.

Key Words: Collective rights, work on digital platforms, trade union, collective bargaining, strike.

1. Introducción

En la década de los sesenta del siglo pasado, el modelo de sociedad industrial empezó a ceder protagonismo a otro modelo de sociedad distinto basado en el procesamiento y manejo de la información (principalmente a través de medios informáticos), acuñándose el concepto de “sociedad del conocimiento” o “sociedad de la información”, en la que han jugado un papel decisivo las llamadas nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Las mismas, en términos generales, han sido definidas¹ como aquel conjunto de instrumentos que se han ido desarrollando a lo largo de las últimas décadas para facilitar la transmisión de información y de comunicación (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 y de la conectividad².

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 trabajos³.

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 en economías colaborativas.

Pero esta deslocalización de la mano de obra favorecida por las nuevas

¹ A. LLAMOSAS TRAPAGA, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, 2015, pp. 18 ss.

² J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, en A. TODOLÍ SIGNES, M. ERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, 2018, pp. 592 ss.

³ M.R. ALARCÓN CARACUEL, *Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales*, en J. PLAZA PENADÉS (coord.), *Cuestiones actuales de Derecho y Tecnologías de la Información y de la Comunicación TICS*, Aranzadi, 2006, pp. 321 ss.

tecnologías de la información y de la comunicación no solamente ha originado nuevas formas de prestar servicios, sino que también ha perjudicado seriamente la acción colectiva del sindicato⁴.

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 virtual, perdiendo con ello su identidad colectiva⁵.

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.

Esa necesaria revalorización de los derechos colectivos 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 de los servicios a efectos del reconocimiento de los derechos colectivos

La prestación de servicios a través de 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 doctrinal⁶.

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 ellos⁷.

4 A. BAYLOS GRAU, *Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva*, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 117, p. 95.

5 M.R. ALARCÓN CARACUEL, *op. cit.*, p. 329.

6 *Vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017; F. PÉREZ DE LOS COBOS (dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, 2018; B. SUÁREZ CORUJO, *La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 141, pp. 37 ss.

7 C. FERRADANS CARAMÉS, *La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa*, en AA.VV., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización*

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 laboral. 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 trabajadores como 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.

Esta nueva forma de trabajo posibilita que las personas presten servicios de manera flexible, estando todavía sin solventar la cuestión sobre la naturaleza jurídica de estos servicios, y concretamente si deben 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 a la espera de una solución unívoca por parte de los tribunales de justicia, la doctrina científica se encuentra dividida.

empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cinca, 2018, vol. 2, CD; C. FERRADANS CARAMÉS, *Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, en J.M. GÓMEZ MUÑOZ (dir.), *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, Bomarzo, 2019, p. 323; L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial*, en T. TORRES-CORONAS, A. BELZUNEGUI ERASO, J. MORENO-GENÉ (eds.), *Finding solutions to societal problems. 2nd SBRI AB International Virtual Conference. 12-14 December 2018. Tarragona-Spain*, Universitat Rovira i Virgili, 2018, pp. 122 ss.

⁸ M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, 2017, pp. 187 ss.; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pp. 96 ss.

⁹ La sentencia del TJUE 20 diciembre 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi c. Uber Systems Spain, SL*, asunto C-434/15, 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. En nuestro país varios pronunciamientos judiciales han abordado ya esta cuestión, en sentido contradictorio. Por un lado, la SJS n. 6 de Valencia 1º junio 2018, n. 44, la SJS n. 11 de Barcelona 29 mayo 2018, n. 231, la SJS n. 33 de Madrid 11 febrero 2019, n. 53, y la SJS n. 1 de Gijón 20 febrero 2019, n. 61, han entendido que existe una relación laboral entre Deliveroo, Take Eat Easy y Glovo y sus repartidores, respectivamente, aplicando la doctrina jurisprudencial clásica en torno a la concurrencia de las notas de dependencia y

La mayoría de los autores¹⁰ se inclinan por calificar estos servicios como trabajos por cuenta ajena, al darse en la mayoría de los casos los requisitos de exigidos en el art. 1.1 ET, y siendo de aplicación la presunción establecida en el art. 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 tecnologizada¹¹. Según esta teoría, los prestadores 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 autores¹² 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)¹³.

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 que se le quiera dar a esta relación¹⁴.

ajenidad. En sentido opuesto se pronuncian la SJS n. 39 de Madrid 3 septiembre 2018, n. 284, y la SJS n. 17 de Madrid 11 enero 2019, n. 12, en relación con la plataforma Glovo. A su vez, la Inspección de Trabajo 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.

¹⁰ A. GINÉS I FABRELLAS, *Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 425-426, pp. 89 ss.

¹¹ M.R. ALARCÓN CARACUEL, *La ajenidad en el mercado: un criterio definitivo del contrato de trabajo*, en *Civitas*, 1986, n. 28, pp. 530 ss.; M.R. ALARCÓN CARACUEL, *Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales*, cit., p. 326.

¹² A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, p. 46.

¹³ 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.

¹⁴ E. GARRIDO PÉREZ, *La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*,

Si son calificados como trabajadores autónomos, o como trabajadores autónomos económicamente dependientes, les será de aplicación la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, cuyo art. 19.1 reconoce a los trabajadores autónomos el derecho a afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, y el de afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa. Lo que no ha previsto dicha ley, son órganos de representación unitaria específicos para el conjunto de los trabajadores por ella regulados, y ni tan siquiera para la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (trade), en la que la existencia de un cliente podría haber justificado la previsión de estos órganos específicos¹⁵.

Si por el contrario se les califica como trabajadores asalariados por cuenta ajena, les será de aplicación la normativa prevista en los Títulos II y III del ET, en la LOLS, y en el RDLRT 17/1977, de 4 de marzo. Como tales, podrían presentarse como candidatos o elegir representantes unitarios, podrían constituir o afiliarse a un sindicato de libre elección, negociar convenios colectivos y ser titulares del derecho de huelga.

El problema que presentan todas estas normas legales, es que resultan inadecuadas para el escenario de prestación de servicios al que estamos aludiendo¹⁶ y caracterizado por sus condiciones de aislamiento¹⁷ y de precariedad.

Aislamiento derivado de la dispersión de quienes prestan servicios 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

en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 80, pp. 221 ss.; R. ESTEBAN LEGARRETA, *Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas*, en AA.VV., *op. cit.*, vol. 2, CD; P. NIETO ROJAS, *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. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, pp. 1515 ss.; C. FERRADANS CARAMÉS, *Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, *cit.*, p. 331.

¹⁵ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 219 ss.; A. PASTOR MARTÍNEZ, *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. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, *cit.*, vol. 2, CD.

¹⁶ J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, en *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2019, n. 92, pp. 6 ss.

¹⁷ A. PASTOR MARTÍNEZ, *Representación de los trabajadores en la empresa digital*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2018, vol. 5, pp. 111 ss.; L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*, pp. 123 ss.; P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 1526.

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 sí¹⁸. Y no solamente esto, 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.

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 trabajo¹⁹, 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 trabajo²⁰.

3. El derecho a la representación unitaria

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 ET). Naturalmente, ello va a depender de la calificación jurídica que quiera darse a quienes desarrollan un servicio mediante estas plataformas digitales.

De entenderse que los prestadores de servicios en plataformas digitales son trabajadores asalariados por cuenta ajena, los mismos tendrían derecho participar en las elecciones a órganos de representación unitaria como

¹⁸ J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., pp. 601 ss.; L. GIL OTERO, *Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., pp. 1381 ss.; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pp. 99 ss.

¹⁹ J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., pp. 600 ss.; J.M. MORENO DÍAZ, *Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa*, en *esta Revista*, 2019, n. 2, p. 211; C. FERRADANS CARAMÉS, *Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, cit., p. 323; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pp. 97 ss.

²⁰ 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 art. 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».

electores y como elegibles, y por tanto podrían beneficiarse de la actuación representativa de los mismos, e incluso desempeñar funciones como representantes. En caso contrario, no.

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 estos 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 ET).

Siendo ello así, en el trabajo colaborativo 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 art. 1.5 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 difuso²¹.

Como puede comprobarse, 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 entendido²². 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 científica²³ ha evidenciado las similitudes de esta prestación de servicios con el trabajo a distancia, y ello porque la actividad se realiza, de manera preponderante, no tanto en el domicilio del trabajador sino en el lugar libremente elegido por éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo (art. 13.1 ET).

21 E. GUERRERO VIZUETE, *La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores*, en T. TORRES-CORONAS, A. BELZUNEGUI ERASO, J. MORENO-GENÉ (eds.), *op. cit.*, pp. 46 ss.; D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, *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*, *ibidem*, pp. 88 ss.; L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*, pp. 124 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*, pp. 1382 ss.; P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 1530.; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pp. 101 ss.

22 J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., pp. 601; J.M. MORENO DÍAZ, *op. cit.*, p. 219.

23 A. PASTOR MARTÍNEZ, *Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales*, en *IUS Labor*, 2018, n. 2, p. 227; A. DE LAS HERAS GARCÍA, *Relaciones colectivas y teletrabajo*, en *esta Revista*, 2017, n. 2, pp. 5 ss. del extracto.

Siendo ello así, el art. 13.5 ET, reconocería a estos trabajadores los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el ET. Y de igual modo, a efectos de la representación colectiva, los prestadores de servicios mediante plataformas digitales también deberían quedar adscritos a un centro de trabajo *ex art. 13.5 ET*²⁴.

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 plataforma digital desempeña su actividad²⁵. 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 servicios²⁶.

Otra 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 relevantes²⁷. Naturalmente esta segunda opción quedaría condicionada a la identificación de los interlocutores legítimos para negociar un convenio colectivo en estos ámbitos.

Y una tercera 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 unitaria²⁸.

Cualquiera que sea la opción a elegir, 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; el desarrollo del proceso electoral en sentido estricto; 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

²⁴ R. ESTEBAN LEGARRETA, *op. cit.*; L. GIL OTERO, *op. cit.*, p. 1386.

²⁵ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 221 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*, pp. 1385 ss.

²⁶ L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*, pp. 125 ss.

²⁷ A. PASTOR MARTÍNEZ, *Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales*, cit., p. 223; L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*, pp. 127 ss.

²⁸ L. GIL OTERO, *op. cit.*, p. 1388.

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 art. 72.2 ET, aunque ello no impide la existencia de problemas interpretativos derivados de su aplicación²⁹.

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 admisibilidad³⁰.

De hecho 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 art. 71.1 ET³¹.

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 unitarios, no podemos negar que algunas de ellas requerirán su adaptación a las características específicas de las plataformas para que sean operativas. Así sucede por ejemplo con el crédito horario, cuando estos prestadores de servicios carecen de una jornada u horario predeterminado, sobre el que calcularlo.

²⁹ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 221 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*, p. 1387.

³⁰ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 221 ss.; J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, cit., pp. 12 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*, p. 1389.

³¹ C. FERRADANS CARAMÉS, *La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa*, cit.; P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 1532.

4. El derecho a la representación sindical

Se ha afirmado que alrededor del trabajo mediante plataformas digitales existe un discurso ideológico dirigido a expulsar a las organizaciones sindicales de su tutela protectora³². Además, la pervivencia de las representaciones sindicales se ha basado en una noción espacial como es la del centro de trabajo el cual desaparece en las nuevas organizaciones empresariales, convirtiéndolo en un concepto obsoleto.

A ello hay que añadir el problema que entraña calificar estos servicios como trabajos autónomos o subordinados. De entenderse que estamos ante trabajos autónomos, existirían dificultades estructurales para la acción sindical en este terreno derivadas de la aplicación de la normativa en materia de competencia puesto que los trabajadores autónomos son considerados como empresarios desde la perspectiva del derecho de la competencia lo que dificulta el ejercicio de los derechos sindicales³³.

Por el contrario, de entenderse que los prestadores de servicios mediante plataformas digitales disponen de una relación laboral ordinaria, los mismos podrían ser calificados como trabajadores asalariados, y 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 sectores³⁴.

Precisamente esta circunstancia ha provocado la constitución de sindicatos específicos de defensa de los intereses de prestadores de servicios mediante plataformas digitales³⁵. Y en otros ocasiones ha propiciado la aparición de movimientos de corte asambleario que pretenden dar una respuesta articulada a las reivindicaciones laborales de los prestadores de servicios mediante plataformas digitales³⁶.

En cualquier caso, la expansión del trabajo en plataformas digitales está

³² J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., p. 600; A. DE LAS HERAS GARCÍA, *op. cit.*, p. 6 del extracto; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pp. 96 ss.

³³ J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, cit., pp. 20 ss.

³⁴ L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*, pp. 129 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*, p. 1391.

³⁵ Es el caso del sindicato Riders por Derechos, para aquellos repartidores que trabajan mediante aplicaciones de dispositivos móviles.

³⁶ P. NIETO ROJAS, *op. cit.*

planteando importantes retos para las organizaciones sindicales 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 decente³⁷. Por ello, los grandes ejes de intervención sindical en esta materia podrían centrarse en tres grandes materias³⁸.

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 digitales³⁹.

Y la tercera materia sería la relativa a la creación de mecanismos 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 digitales⁴⁰.

Así habría sucedido con el sindicato UGT, pero también con la federación de servicios del sindicato CCOO. En septiembre de 2017 el sindicato UGT puso en marcha la plataforma digital: *turepuestasindical.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.

³⁷ M. JALIL NAJI, *Innovación sindical. Las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., pp. 1421 ss.; P. NIETO ROJAS, *op. cit.*; J.M. MORENO DÍAZ, *op. cit.*, p. 220.

³⁸ F. ROCHA SÁNCHEZ, *La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2018, vol. 5, pp. 77 ss.

³⁹ 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 (CCOO 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 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.

⁴⁰ J.M. MORENO DÍAZ, *op. cit.*, p. 213.

Y a mediados de 2017 el sindicato CCOO lanzó la campaña denominada *Prearity War* para visualizar la precariedad de los trabajadores que prestan servicios a través de estas plataformas.

Ahora bien, no parece que estas nuevas formas de actuación sindical tengan el mismo significado que las más tradicionales⁴¹. 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 para superar los problemas de separación de los trabajadores sea adecuada para solventar la otra 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 otros.

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 abiertamente⁴² 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 acción.

Lo que debe quedar claro es que la expansión de esta 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 trabajo⁴³.

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

⁴¹ J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, cit., pp. 20 ss.

⁴² M. JALIL NAJI, *op. cit.*, pp. 1431 ss.

⁴³ J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, cit., pp. 5 ss.

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 aceptadas⁴⁴.

En este punto, la doctrina científica⁴⁵ ha sido unánime en afirmar que la afiliación de estos trabajadores a un sindicato 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. 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 colaborativo 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 empresa⁴⁶.

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 sindical⁴⁷, que tan sólo dependen de la voluntad de los propios trabajadores afiliados al sindicato. 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.

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

⁴⁴ J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., pp. 600 ss.

⁴⁵ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 226 ss.; C. FERRADANS CARAMÉS, *La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa*, cit.; R. ESTEBAN LEGARRETA, *op. cit.*; A. PASTOR MARTÍNEZ, *Representación de los trabajadores en la empresa digital*, cit., pp. 118 ss.; E.M. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, *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. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., vol. 2, CD; E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, pp. 47 ss.; D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, *op. cit.*, pp. 85 ss.; L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*, pp. 128 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*, pp. 1390 ss.; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pp. 102 ss.; P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 1530, quien extiende esta opción incluso para el caso de que estos prestadores de servicios fueran calificados como trades.

⁴⁶ R. ESTEBAN LEGARRETA, *op. cit.*

⁴⁷ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 224 ss.

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 art. 8.2 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 representativas⁴⁸.

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 sindical⁴⁹. 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 sindicato⁵⁰.

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 sindicato *ex* art. 8.1 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.

⁴⁸ R. ESTEBAN LEGARRETA, *op. cit.*; L. GIL OTERO, *op. cit.*, p. 1391.

⁴⁹ D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, *op. cit.*, pp. 90 ss.

⁵⁰ E.M. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*; L. GIL OTERO, *op. cit.*, p. 1390.

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 digitales.

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 7 noviembre 2005, n. 281, 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 trabajadores⁵¹.

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 cibernético⁵². Por ello resultaría oportuna la existencia, dentro de la propia plataforma, de un apartado específico que haga las funciones de los tradicionales tablones 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 colectiva⁵³.

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 políticas o sindicales. Ello posibilita la recopilación a gran escala y tratamiento automatizado de informaciones individuales que pueden ser luego utilizadas por las empresas para poner en marcha discriminaciones difícilmente controlables y en definitiva puede restar eficacia al propio suministro de información por temor a posibles represalias⁵⁴.

⁵¹ R. ESTEBAN LEGARRETA, *op. cit.*; A. PASTOR MARTÍNEZ, *Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales*, cit., pp. 230 ss.; C. FERRADANS CARAMÉS, *La representación de los trabajadores en empresas de la economía colaborativa*, cit.; L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*, pp. 129 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*; A. DE LAS HERAS GARCÍA, *op. cit.*, p. 8 del extracto.

⁵² J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., pp. 606 ss.

⁵³ M. JALIL NAJI, *op. cit.*, pp. 1432 ss.

⁵⁴ J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, cit., pp. 12 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*; P. NIETO ROJAS, *op. cit.*

5. El derecho a la negociación colectiva

Si hemos dicho que será difícil que estos entornos digitales puedan contar con órganos de representación unitaria debido a las dificultades legales para su implementación, también va a faltar el referente que la LOLS exige para que las secciones sindicales puedan desarrollar algunas de sus competencias, y concretamente la competencia de negociación colectiva estatutaria⁵⁵.

La actual configuración del convenio colectivo presenta límites estructurales para dar cobertura a estas nuevas formas de prestación de servicios que van apareciendo en el seno de las plataformas digitales⁵⁶.

Por un lado, muchas de ellas se sitúan en el terreno del empleo autónomo, no existiendo previsiones de negociación colectiva respecto al trabajo no asalariado. Y por otro lado la disciplina de la negociación colectiva sigue confinada en el ámbito de los estados nacionales, mientras que las nuevas formas de prestación se desarrollan a nivel global, y la cuestión de cómo hacer llegar la tutela colectiva más allá de las fronteras no es una cuestión intrascendente.

Por ello habría que buscar mecanismos que permitieran la negociación colectiva formal o informal en el entorno de las plataformas digitales, sin descartar el recurso a los Estatutos del propio sindicato como vía para articular nuevas o reformadas estructuras orgánicas de actuación sindical⁵⁷.

Pese a que se ha afirmado que la afiliación a un sindicato es el mejor garante para articular la negociación colectiva, lo cierto es que el art. 8.2 LOLS reconoce el derecho a la negociación colectiva de aquellas secciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación unitaria, y supone que, de no existir órganos de representación unitaria (como sucede en este tipo de servicios mediante plataformas digitales), los convenios negociados por las secciones sindicales tendrían eficacia limitada a los trabajadores afiliados a los sindicatos pactantes, con todas las consecuencias que ello comporta.

Ciertamente, este inconveniente podría subsanarse impulsando la negociación colectiva a nivel sectorial agrupando a aquellas plataformas afines entre sí, y permitiendo la intervención de los sindicatos más representativos en las comisiones negociadoras (*ex* art. 88.2 ET)⁵⁸.

⁵⁵ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 226 ss.; E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, pp. 47 ss.; D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, *op. cit.*, pp. 85 ss.

⁵⁶ J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., pp. 603 ss.; J.M. MORENO DÍAZ, *op. cit.*, p. 216.

⁵⁷ E. GARRIDO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 226 ss.

⁵⁸ C. FERRADANS CARAMÉS, *Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, cit., p. 351.

Sin embargo, no podemos desconocer que en este nuevo entorno tecnológico, la negociación colectiva se ha asociado al ámbito empresarial y no al sectorial⁵⁹, y buena muestra de ello es que comienzan a aparecer a nivel europeo, convenios colectivos negociados en el seno del trabajo mediante plataformas digitales⁶⁰. Se entiende que la noción de sector pierde sentido en la medida en que las empresas tienen marcadísimas peculiaridades individuales, y todo ello sin olvidar la interesada conveniencia de incrementar la contratación individual de las condiciones de trabajo en el trabajo colaborativo⁶¹.

6. El derecho de huelga

La prestación de servicios mediante plataformas digitales en economías colaborativas también ha afectado de manera decisiva al ejercicio del derecho de huelga⁶². Mientras siga abierto el debate sobre la naturaleza jurídica de esta forma de prestar servicios (y si la misma ha de ser considerada como un trabajo subordinado, o por el contrario, como un trabajo autónomo), quedará pendiente de resolver la cuestión de si estos prestadores de servicios son titulares o no del derecho de huelga.

Si son calificados como trabajadores asalariados por cuenta ajena, sí que serían titulares del derecho de huelga y como tales, podrían ejercitarlo⁶³. Por el contrario, de ser considerados trabajadores autónomos, el Tribunal

⁵⁹ J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., p. 602; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 104.

⁶⁰ Es el caso del convenio colectivo firmado en 2018 por una plataforma digital danesa de actividades de limpieza en hogares privados (*Hilffr.dk*) y el sindicato 3F. Dicho convenio evidencia que es posible la existencia de una negociación colectiva en el ámbito de las plataformas digitales. En nuestro país, existe un acuerdo de interés profesional suscrito por Deliveroo y por la Asociación Asoriders, que es una asociación de prestadores de servicios autónomos que reparten con Deliveroo y otras plataformas digitales. Tal acuerdo ofrece a los trades adheridos a él, una mayor cobertura en el seguro de accidentes, cursos de formación, compensaciones en casos de extinción del contrato sin causa justificada o ser miembros de un comité de representación.

⁶¹ J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., pp. 603 ss.; A. BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 99.

⁶² J.M. GOERLICH PESET, *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva*, en AA.VV., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., vol. 1, pp. 175 ss.

⁶³ V. CORDERO GORDILLO, *La huelga y otras medidas de acción colectiva en el ámbito de las plataformas digitales*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., pp. 1329 ss.

Constitucional, en su sentencia 8 abril 1981, n. 11, ya afirmó que los mismos no son titulares del derecho de huelga, de modo que lo que en algún momento se ha podido llamar huelga de trabajadores autónomos no encontraría fundamento ni en el art. 28.2 CE y ni siquiera en el art. 19.2.c de la Ley por la que se aprueba el Estatuto del Trabajador Autónomo, ya que cuando éste último precepto otorga a las asociaciones de trabajadores autónomos el derecho a «ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales», se estaría refiriendo a medidas inespecíficas previstas para el conjunto de los ciudadanos como son los derechos de manifestación o petición, pero no el derecho de huelga⁶⁴.

De ello se desprende que la cesación concertada de la actividad por parte de prestadores de servicios autónomos de plataformas digitales, podría, si acaso, ser considerada como una medida de conflicto colectivo, pero no constituiría una manifestación del derecho de huelga, ni dispondría de las garantías y protección inherentes a este derecho fundamental⁶⁵. Es más, una actuación concertada de prestadores de servicios autónomos podría incluso ser considerada como una actuación que vulneraría el derecho de la competencia⁶⁶.

Pese a ello, la experiencia ha demostrado que es posible el ejercicio del derecho de huelga en el marco de las plataformas digitales⁶⁷. Ahora bien, el mismo plantea importantes problemas, y es que el aislamiento y la dispersión que caracterizan el trabajo en el seno de las plataformas digitales dificultan la movilización colectiva de estos prestadores de servicios. Hemos de tener en cuenta que nos encontramos ante modelos de negocio

⁶⁴ R. ROQUETA BUJ, *Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 114, p. 27; C. FERRADANS CARAMÉS, *Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, cit., p. 351.

⁶⁵ V. CORDERO GORDILLO, *op. cit.*, p. 1329, quien sin embargo propone la necesidad de reconocer la titularidad de este derecho fundamental al trabajador autónomo que presta servicios mediante plataformas digitales.

⁶⁶ J.M. GOERLICH PESET, *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva*, cit., pp. 180 ss.; V. CORDERO GORDILLO, *op. cit.*

⁶⁷ Así ha sucedido en el caso de los prestadores de servicios de la plataforma Deliveroo, pero también de la plataforma Glovo. El 2 de julio de 2017, los trabajadores de la primera de ellas realizaron una huelga dirigida a que se garantizase una jornada de 20 horas semanales y a que se retribuyera a los trabajadores por encargo cuando no hubiera actividad a realizar. La convocatoria de la huelga fue ignorada por la empresa, pero acabó arrastrando despidos o desconexiones como represalia contra los trabajadores promotores del conflicto. En el caso de la empresa Glovo, los prestadores de servicios convocaron diversos paros en horas extremadamente importantes para el servicio, colapsando así las aplicaciones en grandes ciudades, a lo que la plataforma respondió otorgándoles un “bonus” para que no secundasen el paro, o incluso, en los casos más extremos, con el despido.

que propician el individualismo e incluso la competencia entre los trabajadores, lo cual afecta indudablemente a la eficacia del ejercicio del derecho de huelga.

Este tipo de huelgas suelen ser organizadas por los propios trabajadores, sin intervención sindical, y valiéndose de las propias tecnologías de la información y de la comunicación y en especial de las redes sociales. De ello se desprende una importante conclusión y es que las nuevas tecnologías despliegan en este ámbito un doble efecto: por un lado promueven la dispersión de estos trabajadores, pero por otro lado, facilitan la organización de sus protestas⁶⁸.

De hecho, las nuevas tecnologías también abren nuevas formas de conflicto colectivo diferentes a la mera inasistencia al trabajo en que consiste la huelga. Se trata de nuevos espacios de manifestación del descontento de los trabajadores en relación con las conductas empresariales o con las condiciones de trabajo, que utilizarían las redes sociales para llevar a cabo medidas de presión como podría ser el boicot a la actividad productiva⁶⁹. Estaríamos ante nuevas formas de exteriorización del conflicto, bien a través de la difusión de opiniones e información, bien mediante acciones concertadas a través de internet, o movilizaciones que pueden resultar mucho menos comprometidas que las formas tradicionales de acción directa⁷⁰.

Pero, en sentido contrario, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación también abren vías empresariales de sanción frente a la huelga, sobre la base de utilizar la apariencia neutral de la plataforma digital y que permite a su vez a los usuarios valorar la actuación de los trabajadores, para represaliar a los promotores del conflicto o a los trabajadores huelguistas mediante desconexiones de la plataforma digital⁷¹, y todo ello sin que parezca que el empresario tenga que exponerse a la reacción de los trabajadores o de sus representantes⁷².

Por otro lado, en este tipo de trabajos colaborativos es difícil garantizar la prohibición de sustitución de los trabajadores huelguistas. Hemos de tener en cuenta que la organización empresarial resulta opaca desde esta

⁶⁸ J.M. GOERLICH PESET, *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva*, cit., pp. 180 ss.; V. CORDERO GORDILLO, *op. cit.*; L. GIL OTERO, *op. cit.*

⁶⁹ J.M. GOERLICH PESET, *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva*, cit., pp. 180 ss.; A. DE LAS HERAS GARCÍA, *op. cit.*, pp. 19 ss. del extracto.

⁷⁰ J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, cit., pp. 15 ss.

⁷¹ J.M. GOERLICH PESET, *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva*, cit., pp. 180 ss.; V. CORDERO GORDILLO, *op. cit.*, pp. 1346 ss.; L. GIL OTERO, *op. cit.*

⁷² J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., p. 604.

perspectiva, ya que, al basarse en recursos tecnológicos a distancia, no es posible un control inmediato del acceso de trabajadores sustitutos, externos o internos para la prestación de servicios. Hablamos de casos de auténtico “esquirolaje” prohibido, *ex art. 6.5 RDLRT 17/1977* cuyo control resulta muy difícil debido a la específica forma de prestar el servicio⁷³.

Además, en las empresas con un alto grado de tecnificación, resulta relativamente sencillo recurrir a las nuevas tecnologías para atenuar o eliminar los efectos adversos de la huelga, de modo que el “esquirolaje” tecnológico puede ir ganando terreno en estos nuevos entornos digitales⁷⁴. Por otra parte, la organización de un movimiento concertado que gestione el conflicto colectivo o la huelga sin la coincidencia espacio-temporal de los afectados resulta mucho más complicada, y alguno de sus instrumentos, como son los piquetes informativos en su sentido tradicional, pueden ver dificultada su actuación⁷⁵.

7. 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 el trabajo colaborativo mediante plataformas digitales, el cual no sólo se presta a escapar del ámbito protector del Derecho individual del Trabajo, sino también del Derecho colectivo.

II. Pese a que las tecnologías de la información y de la comunicación han abierto nuevos campos a la acción sindical y la han beneficiado directamente (mediante el recurso a internet, al correo electrónico o al tablón virtual para comunicarse con los trabajadores), también han provocado efectos negativos en los derechos colectivos de estas nuevas formas de trabajo, al perjudicar el propio sustrato físico de la actividad sindical (que es la coincidencia de los trabajadores en un mismo centro de trabajo), y al dificultar enormemente 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. Mientras siga abierto el debate sobre su naturaleza jurídica (y si la prestación de servicios en plataformas digitales ha de ser considerada como

⁷³ *Ibidem*, pp. 605 ss. *Vid.* también L. GIL OTERO, *op. cit.*; A. DE LAS HERAS GARCÍA, *op. cit.*, pp. 19 ss. del extracto.

⁷⁴ J.M. GOERLICH PESET, *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva*, cit., pp. 180 ss.; V. CORDERO GORDILLO, *op. cit.*, pp. 1346 ss.

⁷⁵ J.M. GOERLICH PESET, *Economía digital y acción sindical*, cit., p. 604.

un trabajo autónomo, o por el contrario, como un trabajo subordinado), quedará pendiente de resolver la cuestión de si estos prestadores de servicios son titulares o no de los derechos colectivos que el ordenamiento jurídico reconoce a los trabajadores asalariados por cuenta ajena.

IV. Aún en el supuesto de entender que estamos ante trabajadores asalariados, como sería lo deseable, las peculiaridades en la prestación de sus servicios van a hacer difícil el ejercicio de sus derechos colectivos de manera similar a la de un trabajador ordinario, pero agravado por la dificultad que supone crear órganos de representación unitaria. 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, sería necesaria una revalorización de los derechos colectivos de quienes prestan servicios en ellas, pero también un replanteamiento de las estrategias sindicales dirigidas a conseguir que las mismas infraestructuras informáticas que la empresa pone a disposición de estos trabajadores para desempeñar sus funciones, puedan permitirles también el legítimo ejercicio de sus derechos colectivos.

VII. En este orden de cosas, también debieran replantearse las estructuras normativas del Derecho colectivo, para extender los derechos sindicales más allá de la calificación jurídica de estos prestadores de servicios como trabajadores subordinados o como trabajadores autónomos. Y todo ello sin olvidar la necesaria tutela protectora del Derecho colectivo en estas formas de trabajo tecnológico, así como la conveniencia de garantizar una actuación sindical internacional en el contexto de unas relaciones laborales

que escapan, mediante internet, de la tutela nacional y territorial.

8. Bibliografía

ALARCÓN CARACUEL M.R., *Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales*, en J. PLAZA PENADÉS (coord.), *Cuestiones actuales de Derecho y Tecnologías de la Información y de la Comunicación TICS*, Aranzadi, 2006

ALARCÓN CARACUEL M.R., *La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo*, en *Civitas*, 1986, n. 28, pp. 495-544

BAYLOS GRAU A., *Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva*, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 117, pp. 93-106

CORDERO GORDILLO V., *La huelga y otras medidas de acción colectiva en el ámbito de las plataformas digitales*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019

DE LAS HERAS GARCÍA A., *Relaciones colectivas y teletrabajo*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2017, n. 2, pp. 30-52

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. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2018, vol 2, CD

FERNÁNDEZ VILLAZÓN L.A., *Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial*, en T. TORRES-CORONAS, A. BELZUNEGUI ERASO, J. MORENO-GENÉ (eds.), *Finding solutions to societal problems. 2nd SBRLAB International Virtual Conference. 12-14 December 2018. Tarragona-Spain*, Universitat Rovira i Virgili, 2018

FERRADANS CARAMÉS C., *Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, en J.M. GÓMEZ MUÑOZ (dir.), *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, Bomarzo, 2019

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. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2018, vol. 2, CD

GARRIDO PÉREZ E., *La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 80, pp. 209-232

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. XXIX Congreso Anual de la*

Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019

GINÉS I FABRELLAS A., *Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 425-426, pp. 89-111

GOERLICH PESET J.M., *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, en *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2019, n. 92, pp. 1-26

GOERLICH PESET J.M., *Economía digital y acción sindical*, en A. TODOLÍ SIGNES, M. ERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, 2018

GOERLICH PESET J.M., *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva*, en AA.VV., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2018, vol. 1

GUERRERO VIZUETE E., *La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores*, en T. TORRES-CORONAS, A. BELZUNEGUI ERASO, J. MORENO-GENÉ (eds.), *Finding solutions to societal problems. 2nd SBRI AB International Virtual Conference. 12-14 December 2018. Tarragona-Spain*, Universitat Rovira i Virgili, 2018

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 T. TORRES-CORONAS, A. BELZUNEGUI ERASO, J. MORENO-GENÉ (eds.), *Finding solutions to societal problems. 2nd SBRI AB International Virtual Conference. 12-14 December 2018. Tarragona-Spain*, Universitat Rovira i Virgili, 2018

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. XXIX Congreso Annual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019

LLAMOSAS TRAPAGA A., *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, 2015

MORENO DÍAZ J.M., *Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, n. 2, pp. 207-223

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. XXIX Congreso Annual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019

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. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2018, vol. 2, CD

PASTOR MARTÍNEZ A., [Representación de los trabajadores en la empresa digital](#), en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2018, vol. 5, pp. 111-122

PASTOR MARTÍNEZ A., [Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales](#), en *IUSLabor*, 2018, n. 2, pp. 214-233

PÉREZ DE LOS COBOS F. (dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, 2018

ROCHA SÁNCHEZ F., [La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas](#), en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2018, vol. 5, pp. 77-94

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. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2018, vol. 2, CD

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M.C., *El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, 2017

ROQUETA BUJ R., [Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional](#), en *Temas Laborales*, 2012, n. 114, pp. 13-30

SUÁREZ CORUJO B., [La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social](#), en *Temas Laborales*, 2018, n. 141, pp. 37-66

TODOLÍ SIGNES A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo