

*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), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> 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 Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (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)

# Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa

Juan Manuel MORENO DÍAZ\*

---

**RESUMEN:** La cuestión relativa a la representación colectiva de los trabajadores en la empresa ha sido una materia relativamente pacífica a lo largo del tiempo. En España, el modelo dual de representación de los trabajadores ha perdurado desde el inicio de las leyes reguladoras de las mismas hasta nuestros días. Sin embargo, este modelo se ha visto alterado de un tiempo a esta parte en el ámbito internacional, debido a los fenómenos demográficos y a otras circunstancias, como la deslocalización de empresas, la creciente internacionalización de las empresas multinacionales, y a otras circunstancias afectantes a las relaciones laborales, como la innovación tecnológica y a los fenómenos de colaboración de empresas, fundamentalmente. Esto ha supuesto una cierta revolución en el ámbito de las representaciones de los trabajadores, con una nueva forma de entender la acción sindical en las empresas multinacionales, la creación de estructuras transnacionales de representación y otras formas representativas de los trabajadores en plataformas colaborativas.

**Palabras clave:** Representación de los trabajadores, economía colaborativa, repercusiones laborales de nueva economía.

**SUMARIO:** 1. Una nueva forma de producir llamada economía colaborativa. 2. La degradación de los derechos de los trabajadores en este nuevo marco de producción. 3. Es urgente la regulación jurídica de la economía colaborativa. 4. El reconocimiento y ejercicio de los derechos colectivos en el marco de la economía colaborativa. 5. Quid en torno a la representación de los trabajadores en el nuevo contexto productivo. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

\* Profesor Contratado Doctor (Acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla - E.U. Osuna (España) y Universidad Pablo de Olavide de Sevilla - CEU San Isidoro (España).

## The New Forms of Collective Representation in the Gig Economy

---

**ABSTRACT:** The question of the collective representation of workers in the company has been a relatively peaceful matter over time. In Spain, the dual model of representation of workers has lasted from the beginning of the regulatory laws of the same to today. However, this model has been altered for some time to this part in the international field, due to demographic phenomena and other circumstances, such as the relocation of companies, the increasing internationalization of multinational companies, and other circumstances affecting relationships labor, as technological innovation and the phenomena of collaboration of companies, fundamentally. This has meant a certain revolution in the field of workers' representations, with a new way of understanding trade union action in multinational companies, the creation of transnational representation structures and other representative forms of workers in collaborative platforms.

*Key Words:* Representation of workers, gig economy, labour implications of the new economy.

## 1. Una nueva forma de producir llamada economía colaborativa

En los últimos años hemos asistido a un profundo cambio en el mundo del trabajo, fruto del intenso desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, que han hecho que los medios de producción y las formas de producir hayan sufrido una profunda transformación, centrada fundamentalmente en lo que se ha venido en llamar la economía colaborativa.

Una de las primeras y más aceptadas definiciones habla de la economía colaborativa como «un sistema económico basado en el uso compartido de bienes o servicios infrautilizados de forma gratuita o mediando un precio, directamente por particulares, a través de plataformas en línea»<sup>1</sup>. Sin embargo, esta definición de la economía colaborativa ha sufrido una redefinición debido al desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Este nuevo concepto se basa en compartir bienes y servicios a través de plataformas tecnológicas. Se ha producido una expansión de la economía colaborativa en todos los sectores de la sociedad.

Esta transformación debe ser considerada positiva, en general, por cuanto que supone una mejora para todos los sectores de la economía, adquiriendo la economía colaborativa una importancia económica relevante en el conjunto global. Así, según un reciente estudio de la Fundación EY, la economía colaborativa tiene un impacto en España que representa el 1,4% del PIB, y se prevé que en el año 2025 sea alrededor del 2,5-3% del PIB. Según PwC, la economía colaborativa genera anualmente en Europa transacciones por valor de 28.000 millones de euros, cifra que va en aumento.

Pero, además de la importancia puramente cuantitativa de la economía colaborativa, ésta aporta otro valor añadido. Así, se ha dicho que «además de crear valor económico, la economía colaborativa, en su dimensión social y ambiental, contribuye a estrechar lazos de solidaridad entre los ciudadanos, revitalizar la economía local, crear empleo, racionalizar el consumo de las familias mediante el uso compartido de ciertos bienes, reducir la huella energética y favorecer un consumo más responsable y sostenible»<sup>2</sup>.

Por otra parte, esta nueva forma de producción y de intercambio de bienes y servicios va progresivamente teniendo presencia en la práctica

---

<sup>1</sup> R. BOTSCHAN, R. ROGERS, *What's Mine Is Yours. The Rise of Collaborative Consumption*, Harper Collins Business, 2010.

<sup>2</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema *La economía colaborativa y la autorregulación* (2016/C 303/05).

mayoría de los sectores productivos y en la mayoría de los países, si bien hay algunos en los que tiene una particular incidencia. Así, está creciendo rápidamente y ganando cuotas de mercado importantes en sectores como la hostelería y el turismo (Airbnb), el transporte (Uber, BlaBlacar) y la distribución (eBay). Según un estudio realizado en el año 2016 por la CE<sup>3</sup>, los países europeos que más utilizan la “economía colaborativa” son Francia (36%), Irlanda (35%) y Letonia (24%); los que menos, Chipre (2%), Malta (4%), y República Checa (7%).

## 2. La degradación de los derechos de los trabajadores en este nuevo marco de producción

El modelo de negocio que trae consigo la economía colaborativa ha tenido una progresiva implantación, de forma que dicho modelo ha conseguido introducirse en el seno de las economías occidentales de una manera prácticamente definitiva.

Este hecho no debería ser negativo *per se*. En numerosas ocasiones se ha puesto de manifiesto las ventajas que ha traído consigo la economía colaborativa, en general, y las plataformas digitales, en particular, que «benefician a la economía y a la sociedad digitales de hoy en día al aumentar la oferta disponible para los consumidores y crear y configurar nuevos mercados; [...] no obstante, las plataformas en línea plantean nuevos retos políticos y reglamentarios»<sup>4</sup>. De la misma forma, se ha hecho una defensa de estas plataformas porque favorecen el consumo y el mercado interior europeo, dado que los bienes y servicios ofertados a través de las mismas son de fácil acceso, dado que cada vez más la sociedad europea dispone de los mecanismos electrónicos que permiten acceder a los mismos, y, a su vez, las personas que ofrecen tales bienes y servicios se pueden beneficiar de la disposición de los usuarios de estos sistemas.

Sin embargo, a pesar de las bondades que para la economía en general aporta el nuevo modelo, no hay que perder de vista que también dicho sistema trae consigo importantes contrapartidas, fundamentalmente cuando se analiza las repercusiones que dichos intercambios a través de las plataformas traen para los derechos de las personas que prestan servicios para ellas. En este contexto, «gracias a las nuevas tecnologías, la aparición

<sup>3</sup> Vid. TNS POLITICAL & SOCIAL, [The use of collaborative platforms](#), Flash Eurobarometer, 2016, n. 438.

<sup>4</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre las plataformas en línea y el mercado único digital (2016/2276(INI)), § 25.

de las plataformas virtuales han tergiversado la esencia de la economía colaborativa, las cuales, como manifestaciones del capitalismo postmoderno, han desarrollado verdaderos modelos de negocio. La clave del éxito de estas plataformas es el crowdsourcing y el empleo on-demand de trabajadores autónomos para la prestación del servicio»<sup>5</sup>.

Y, en relación con ello, y a la vista de las distintas experiencias, hay que poner sobre la mesa desde el primer momento que la principal consecuencia negativa derivada de aquella ha sido la enorme depauperación que los derechos de los trabajadores ha sufrido, en general, en el nuevo escenario productivo y la desprotección que los trabajadores tienen en el nuevo contexto<sup>6</sup>, y en ello tiene una especial relevancia el desajuste que existe entre la regulación laboral de las formas tradicionales de prestación de servicios y las nuevas formas derivadas de la economía colaborativa, lo que ha sido aprovechado por los operadores en el nuevo escenario productivo para sacar el máximo provecho comercial posible, a costa del recorte de los derechos de los trabajadores. Las condiciones de trabajo derivadas de dichos modelos están presididas por «las bajas remuneraciones, especialmente en micro-trabajo virtual, la inseguridad del empleo y subempleo, la notable asimetría de poder entre trabajadores y plataformas, la regulación unilateral de términos y condiciones de trabajo, los mecanismos de rating, con sesgo hacia intereses de clientes, la carencia de mecanismos de resolución de conflictos, la “desactivación” arbitraria de las plataformas, la discriminación, por razones de género, etnia, sindicalismo, la carencia de voz y representación y el acceso muy bajo a esquemas de protección social»<sup>7</sup>.

No hace falta mencionar, por conocidas, las abusivas condiciones de trabajo a las que se ven sometidos aquellos trabajadores que desean prestar servicios para empresas como Uber, Glovo o Deliveroo, a pesar de que es cada vez más clara y mayoritaria la postura de la jurisprudencia de todos los países europeos en relación con la laboralidad de dicha prestación.

Todo parte, en resumen, de la consideración como autónomos de estos

---

<sup>5</sup> M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad*, OIT, 2017, 1 (última consulta 15 octubre 2018).

<sup>6</sup> Puede verse el análisis que al respecto se hace en A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017, y en A. GINÈS I FABRELLAS, S. GÁLVEZ DURAN, *Sharing Economy vs. Uber Economy y las Fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, en *Indret*, 2016, n. 1.

<sup>7</sup> F. ROCHA SÁNCHEZ, *La intervención sindical en las plataformas digitales laborales. Retos y propuestas de actuación*, presentación en la jornada *La estrategia de intervención de CCOO en la economía de plataformas*, Madrid, 17 mayo 2018 (última consulta 23 octubre 2018).

trabajadores y, por tanto, del menor nivel de protección que estos tienen desde un punto de vista laboral. La plataforma que entra en colaboración con el prestador del servicio (rider, conductor de Uber, etc.) exige a éstos unas condiciones que pasan, entre otras cosas, por la disposición por parte del trabajador de un medio de transporte propio, de estar dado de alta en el Régimen de Autónomos a su costa, de disponer de un dispositivo electrónico propio que permitirá al gestor de la plataforma tener controlado al trabajador al minuto, y de abonar el servicio prestado si y solo si el trabajador cumple un determinado número de servicios.

De esta precariedad se ha alertado por parte de distintas instituciones, aunque ha sido muy escaso el pronunciamiento que se ha hecho en el ámbito judicial interno de la consideración como laboral o no de estos trabajadores. En relación con todo ello, se ha escrito mucho sobre la auténtica laboralidad que esconden estas prestaciones de servicios, lejos de la pretendida autonomía de la que normalmente se las reviste, que está produciendo una huida del Derecho del Trabajo hacia formas autónomas “atípicas”. Sin embargo, sí ha habido dos contundentes pronunciamientos de La Inspección de Trabajo<sup>8</sup>, coincidiendo ambas en la consideración de que «la relación jurídica que une a los conductores de Uber no es arrendamiento de servicios, sino que esconde una verdadera relación laboral, al concurrir los elementos o presupuestos constitutivos de dependencia y de ajenidad propios del contrato de trabajo».

En definitiva, es palmaria la degradación que han sufrido las condiciones de trabajo de los trabajadores que llevan a cabo prestaciones de servicios para una plataforma digital en el ámbito de la economía colaborativa, lo que hace necesaria todavía más urgente la regulación de estas prestaciones.

### 3. Es urgente la regulación jurídica de la economía colaborativa

En relación con lo anterior, hay que partir de un dato que hace aún más preocupante la precariedad que preside estas prestaciones, referida a la implantación progresiva de las mismas. En efecto, según el Eurobarómetro sobre el uso de las plataformas colaborativas<sup>9</sup>, más de la mitad de los encuestados (52%) había oído hablar de las “plataformas colaborativas” y alrededor de dos de cada diez encuestados (17%) dijo que había usado alguna. Desde la UE se ha destacado en múltiples ocasiones

---

<sup>8</sup> Resolución de la Inspección de Trabajo de Cataluña 9 marzo 2015 y de Valencia 11 diciembre 2017.

<sup>9</sup> TNS POLITICAL & SOCIAL, *op. cit.*

el potencial de este nuevo sistema; sin embargo, también se ha llamado a desarrollar una política «clara y eficaz» para superar obstáculos e incertidumbres de este nuevo fenómeno, así como ajustarlo a la regulación europea. Garantizar una competencia justa, regular los derechos laborales y las obligaciones fiscales son tres de los grandes retos de la Unión Europea.

Es por ello que órganos como el Comité Económico y Social Europeo haya advertido de la necesidad de que estos nuevos modelos de negocio cumplan la legislación nacional y de la UE aplicable, atribuyendo a la Comisión Europea el encargo de dictar directrices y orientaciones políticas a escala europea, para dotar de la mayor seguridad posible a todos los intervinientes en estos procesos. De la misma manera, la UE deberá implementar el marco jurídico necesario para la consecución efectiva de dicha seguridad entre todos los intervinientes. Por tanto, en opinión del CESE, «en la medida en que, por su propia naturaleza, el fenómeno rebasa hoy claramente las fronteras de los Estados miembros, la UE debe definir el marco jurídico aplicable en su espacio común e integrado de gran mercado único, siempre que estas actividades se ejerzan en un ámbito transfronterizo», dado que la inexistencia de normas al respecto hará que cada país haga su propia regulación, con la consiguiente disparidad en el tratamiento de los mismos, lo que es perjudicial para los intereses y derechos del mercado europeo.

Por otra parte, es necesaria esta protección jurídica uniforme de los derechos de los consumidores, pero sería preciso también que el marco jurídico que se implementara debiera tener como uno de sus objetivos principales la definición del marco de relaciones laborales que se dan en torno a estas plataformas colaborativas, y la defensa de los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas. Así, el CESE ha establecido entre las líneas prioritarias de esa legislación: «a) su repercusión en el mercado laboral y en la propia definición del concepto y las formas de trabajo en el entorno digital; b) la protección de los trabajadores afectados, distinguiendo las situaciones de los trabajadores que no mantienen una relación laboral efectiva con la plataforma, protegiendo a estos últimos de acuerdo con los principios aplicables a los trabajadores autónomos, y aplicando los principios de protección de los trabajadores a aquellos que puedan considerarse en efecto trabajadores por cuenta ajena, en particular en el caso de los “falsos” autónomos o del trabajo precario; c) 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; d) la protección de los modelos sociales y de la capacidad de los Estados miembros para

mantener de forma sostenible esos modelos en el futuro»<sup>10</sup>. En definitiva, el CESE considera en su Dictamen que la UE –y, evidentemente, los Estados miembros, reunidos en el Consejo bajo los auspicios de la Presidencia neerlandesa– debe definir con urgencia un marco jurídico claro y transparente para el desarrollo y el ejercicio de estas actividades en el espacio europeo<sup>11</sup>. A ello pretende dar respuesta la reciente Comunicación de la Comisión por la que se aprueba la Agenda Europea para la economía colaborativa.

En efecto, hasta ahora se han producido algunos pasos hacia esa regulación normativa de la Economía Colaborativa. Así, la Comisión Europea ha establecido la Agenda Europea para la Economía Colaborativa<sup>12</sup>, donde se establece que «Modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataforma colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. Implica a tres categorías de agentes: prestadores de servicios, usuarios e intermediarios, que a través de una plataforma en línea conectan a los anteriores agentes y facilitan las transacciones entre ellos».

En segundo lugar, el Parlamento Europeo también ha dado algún paso relativo a la regulación de las plataformas en línea y el mercado único digital<sup>13</sup>, recibiendo «con satisfacción los trabajos en curso para actualizar y complementar el marco jurídico vigente con el fin de adecuarlo a la era digital, (considerando) que un entorno reglamentario eficaz y atractivo es esencial para el desarrollo de las empresas digitales y en línea en Europa».

Por lo que respecta al ámbito interno, el primer acercamiento se ha hecho con la Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el

---

<sup>10</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema *La economía colaborativa y la autorregulación*, cit., apartado 8.2.4.

<sup>11</sup> El mencionado Dictamen precisa en su apartado 8.2 que «desde el momento en que las prácticas puramente espontáneas entre particulares adquieren la importancia de un 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 entre los mismos «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 a diálogo social».

<sup>12</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, 2 junio 2016, COM(2016)356 final.

<sup>13</sup> 2016/2276(INI), cit.

que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020<sup>14</sup>, que viene a afrontar, en líneas generales la lucha contra el trabajo fraudulento en relación, fundamentalmente, con los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial, y que incluye un apartado dedicado a las nuevas formas de trabajo, y, en concreto, a las derivadas de la economía de las plataformas, concepto bajo el que «han aflorado en ciertos casos determinadas prácticas empresariales irregulares que están promoviendo una precarización del mercado de trabajo, fundamentado en la reducción de costes mediante la disminución y conculcación de los derechos laborales, haciéndose latente no sólo en el ámbito de los trabajadores y trabajadoras altamente cualificados, sino también respecto de aquellos empleados con menos posibilidades de acceder a puestos duraderos, fomentando así la aparición de un tipo de trabajador que ha de realizar cada vez más horas por un mismo precio, o incluso por uno inferior, dando fuerza al concepto denominado “trabajador pobre”»<sup>15</sup>.

Por tanto, se ha creado la conciencia necesaria de lo importante y necesario que es la regulación y creación de un marco jurídico que venga a clarificar los derechos aunque quizás todavía haya que seguir dando pasos en este sentido, en orden a dejar definitivamente claro este tema.

#### **4. El reconocimiento y ejercicio de los derechos colectivos en el marco de la economía colaborativa**

De todo lo anterior puede colegirse que, hasta el momento presente, la falta de regulación jurídica en el marco comunitario y la indefinición de la jurisprudencia en el ámbito interno, unido a la propia inadecuación de los marcos normativos nacionales (anclados en los modelos tradicionales de relaciones laborales asalariadas) haya hecho que los distintos conflictos de aplicación que han ido surgiendo con las nuevas realidades empresariales derivadas de las plataformas colaborativas, hayan derivado en aplicaciones dispares, lo que no es nada conveniente para el interés de los distintos

---

<sup>14</sup> En *BOE*, 28 julio 2018, n. 182.

<sup>15</sup> Es por ello por lo que la propia Resolución, siendo consciente de las prácticas fraudulentas que pueden darse en este nuevo mercado que nace al amparo de estas modernas formas de prestaciones de trabajo, ha creído oportuno establecer una serie de medidas, como a) dotar de medios técnicos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para permitir la identificación de los sujetos intervinientes en la plataformas digitales y comercio electrónico; b) la elaboración de una Guía de actuación que facilite a sus funcionarios el desarrollo de su actuación, acompañado de una formación en esta materia que permita la especialización de los mismos; c) la realización de una campaña de inspección específica sobre Plataformas y comercio electrónico.

agentes intervinientes.

Por tanto, según lo dicho, hay una gran desprotección de los derechos de los trabajadores en el plano individual, ya que aunque parece clara que, aplicando el esquema tradicional laboral, los sujetos que prestan servicios para los gestores de la plataforma deberían ser considerados como trabajadores por cuenta ajena, la realidad es que no hay un reconocimiento unánime, ni mucho menos, en este sentido, con lo que esto significa en orden a la desprotección de los derechos de esos prestadores de servicios. Y si esto es así a nivel individual, la cosa se complica aún más en el plano de los derechos colectivos, ya que la propia conformación de estos modelos de negocio impide aún más el reconocimiento de estos derechos, dada la dispersión y el escaso vínculo relacional entre los que prestan los servicios para la plataforma. Esto ocurre por ejemplo en un derecho prototípico en el ámbito de los derechos colectivos, como la negociación colectiva, respecto de la que se ha dicho que, en su regulación actual, es «complicada de aplicar en los nuevos modelos de negocio. Conocer las unidades de negociación es muy complejo en un mercado virtual donde es difícil computar cuanta gente está realmente activa. Además, pueden trabajar a la vez para diferentes plataformas virtuales. De hecho, en un negocio donde los trabajadores no se conocen entre sí, ni tienen trato directo entre ellos, es muy complejo crear relaciones de confianza suficientes para elegir representantes»<sup>16</sup>. Por otro lado, en algunos países europeos se está produciendo también el ejercicio de derechos como la huelga en el sector de la logística<sup>17</sup>.

La cuestión central aquí es que el reconocimiento del ejercicio legítimo de estos derechos está estrechamente relacionado con el propio reconocimiento como trabajadores por cuenta ajena de estos sujetos que prestan servicios para estas empresas. Como se ha dicho, esta cuestión no está aún unánimemente resuelta, y, por tanto, el ejercicio de estos derechos tiene lugar a día de hoy por la vía de los hechos. Es por ello que, mientras eso llega, y como se ha dicho anteriormente, sea fundamental una acción sindical que tenga los siguientes objetivos:

- a) fortalecer el papel de la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas;
- b) adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a los nuevos

---

<sup>16</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUS Labor*, 2015, n. 3, 16.

<sup>17</sup> En el caso de la empresa Deliveroo, se han producido casos de huelga en Italia, con la llamada Deliverance Strike Mass (el 15 de julio de 2017) y en Reino Unido, donde los trabajadores de dicha empresa fueron a la huelga (agosto de 2016) en contra de la introducción de un nuevo método de pago de las entregas.

- entornos laborales (plataformas digitales);
- c) impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de acompañamiento que favorezcan los avances y reduzcan las brechas (género, edad, territorio...) <sup>18</sup>.

## 5. Quid en torno a la representación de los trabajadores en el nuevo contexto productivo

En relación con todo lo dicho, es necesario hacer una reflexión en torno al papel que juegan los representantes de los trabajadores en el nuevo contexto de la economía colaborativa a través de las plataformas digitales, teniendo en cuenta que el escenario económico actual no tiene nada que ver con el que existía en el momento de redacción de nuestras primeras leyes laborales de la democracia, que es, precisamente, donde se diseñó el papel que los representantes de los trabajadores jugarían a partir de entonces. Dicho de otra manera, y como se ha afirmado por algún autor, «hace falta una reflexión sobre el papel del sujeto colectivo de representación de los intereses y derechos de los trabajadores en una economía que presenta la capacidad de aislar, aún más si cabe, a los trabajadores presentándolos como competidores o rivales directos de sí mismos. Es decir, la función que desempeña el Sindicato como agente que determina la propia calificación de la relación de trabajo por cuenta ajena, con la capacidad de actuar de forma homogénea y simultánea en diversas partes del mundo. O lo que es lo mismo, el valor que aporta la acción sindical internacional ante este tipo de fenómenos económicos globales» <sup>19</sup>. Esto es más necesario si cabe, aún, en el plano colectivo, porque los derechos de representación y participación de los trabajadores en este escenario pueden quedar todavía más diluidos, si se tiene en cuenta que el nuevo contexto facilita mucho más que antes la dispersión de los trabajadores, al no tener como referencia el centro de trabajo, y por tanto, la acción sindical y los derechos colectivos tienden a perder la eficacia que tenían en su origen.

Por otro lado, en los nuevos modelos empresariales como los de las plataformas colaborativas, cuando la actividad desarrollada es habitual y existe ánimo de lucro y control de la actividad del trabajador, la plataforma que llama a través de una app al prestador de servicios para

---

<sup>18</sup> F. ROCHA SÁNCHEZ, *op. cit.*

<sup>19</sup> F. TRILLO PÁRRAGA, *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76.

atender a un cliente, determina en gran medida sus condiciones laborales. En este contexto, la cualificación repercutirá sobre su capacidad para negociar sus condiciones. A menor cualificación, mayor precarización y debilidad contractual.

Como consecuencia de todo lo anterior, los sindicatos han advertido la importancia social y económica que ha ido adquiriendo la economía colaborativa con el tiempo, y, sobre todo, han advertido las consecuencias que lo anterior ha provocado en el mundo sindical. Es decir, teniendo en cuenta que estamos hablando de prácticas cada vez más generalizadas, según las cuales el mercado ha ido creando nuevos modelos de negocio en los que se ha producido una degeneración relevante de los derechos de los trabajadores, los sindicatos han comprendido que estas prácticas empresariales tienen que ser afrontadas cuanto antes para ponerles coto.

Es por ello por lo que desde hace algún tiempo se han ido produciendo las primeras manifestaciones de organización sindical para luchar contra el trabajo en empresas de la economía de plataformas, pues la construcción de estructuras de este tipo, que atiendan y tutelen los intereses de estos trabajadores, es relevante y necesaria. Así, en Argentina, los taxistas miembros de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Taxis (FNSCT), afiliada a la ITF, llevaron a cabo una campaña para exigir el cumplimiento de la sentencia que ordenaba el cese de las actividades de Uber por estar favoreciendo la evasión fiscal y el uso de conductores sin licencia profesional, ni seguro de transporte público, llegando a establecer multas por importe de 5.000 USD para cada vehículo que desatara esta decisión. En segundo lugar, el Sindicato Alianza de Trabajadores del Taxi de Nueva York, afiliado a la ITF, presentó una demanda en nombre de 5.000 chóferes de Uber como consecuencia del despojo de derechos laborales a los conductores al imponerles la condición de contratistas independientes, y, por último, en Dinamarca, el Sindicato 3F, afiliado a ITF ha promovido diversas acciones contra Uber consiguiendo la imposición por parte de los tribunales de sanciones por ofrecer ilegalmente servicios de taxi sin licencia<sup>20</sup>.

Sin embargo, estas no son más que prácticas sindicales de actuación a nivel local. Pero mucho más allá de eso, la dimensión global que están adquiriendo estas empresas que actúan en el marco de la economía colaborativa necesitaría de acciones sindicales también globalizadas. Y, tal como ha sido dicho, los sindicatos, «con una estructura y un funcionamiento adaptados a las características de las empresas y el mercado de trabajo de la etapa fordista, hacen hincapié hoy en día en que

---

<sup>20</sup> *Idem.*

el surgimiento del nuevo modelo de empresa-red transnacional requiere de nuevas formas de organización sindical en las compañías. Nuevas formas de organización que superen las fronteras nacionales formando observatorios, redes, comités de empresa globales, etc.»<sup>21</sup>.

A tal efecto, hay que afirmar igualmente que cualquier autorregulación debería poder contar con la voz –y aprobación me atrevería a añadir– de todos los intervinientes: incluido los trabajadores. El problema surge por la dificultad de obtener una correcta representación. Las dinámicas de estas empresas hacen difícil la existencia de una representación unificada. Nuevos trabajadores se unen diariamente a las plataformas y algunos se quedan solamente por unos días o semanas. Sumado a ello, actualmente, las plataformas no ponen a disposición de los trabajadores ningún medio técnico para ayudar a que esa voz unificada exista. Por el contrario, las primeras manifestaciones de unión se han tenido que realizar en plataformas virtuales paralelas, creadas por algunos trabajadores, donde anónimamente se puede evaluar a los empresarios, realizar recomendaciones para otros trabajadores y recolectar información que les ayude e incluso donde se ha planteado alguna acción colectiva menor.

Sin embargo, a pesar de que la acción de los sindicatos, como decimos, ha producido ya sus primeros frutos relativos a la puesta en marcha de las primeras acciones tendentes a evitar los posibles abusos derivados de los nuevos modelos de negocio basados en plataformas colaborativas, habría que recordar que el modelo español de representación de los trabajadores en la empresa es un modelo dual, que contiene dentro de sí también a los representantes unitarios de los trabajadores, y que, por tanto, habría que hacer alusión también a la incidencia que las nuevas formas de organización del trabajo haya podido tener en relación con las posibles reacciones habidas por parte de las mencionadas estructuras representativas de los trabajadores en el interior de la empresa.

Y es aquí donde se plantean, a juicio de la doctrina, mayores dificultades de articulación de estas formas de representación ya que hablar de la creación/actuación de estas estructuras representativas internas a las empresas en el ámbito de la economía colaborativa es difícil, debido fundamentalmente a que la formulación legal actual es inadecuada a las nuevas circunstancias organizativas de las plataformas colaborativas y, por otra parte, el modelo de representaciones unitarias está basado en el

---

<sup>21</sup> J.B. VIVERO SERRANO, *Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional*, en W. SANGUINETI RAYMOND (dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014, 187.

Centro de Trabajo<sup>22</sup>, concepto que no es fácil trasladar a un modelo basado en entornos virtuales. La cuestión clave es si las actividades de la economía colaborativa y negocios digitalizados derivados de aquella son «empresas que cuentan con centros de trabajo a efectos de poder elegir y ubicar en ellos, en su caso, unos órganos unitarios de representación»<sup>23</sup>.

A pesar de esta dificultad, se han producido las primeras manifestaciones de creación de estructuras representativas de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Por ejemplo, en nuestro país ha tenido lugar la organización de la plataforma Riders X Derechos, que ha dado lugar a la organización colectiva de la Asociación Nacional de Ciclomensajería, la cual, en poco tiempo, ha conseguido que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haya abierto una investigación para esclarecer si Deliveroo está empleando a “falsos autónomos” para evitar el pago de impuestos y la cotización a la Seguridad Social.

Por otra parte, en el ámbito internacional, están empezando a constituirse estructuras transnacionales de representación, con el ánimo y propósito fundamental de reforzar su papel en la vigilancia de los acuerdos marco globales. Sin embargo, siendo grande la dificultad de crear realidades representativas que operen en el marco transnacional, la práctica hasta ahora ha sido valerse de estructuras ya creadas e institucionalizadas, fundamentalmente, la de los Comités de Empresa Europeos, para extender su ámbito de aplicación a todas las empresas del grupo, y ello con independencia de que las empresas se sitúen más allá de los límites físicos de la UE<sup>24</sup>.

En el ámbito de las relaciones laborales internacionales, y para las empresas multinacionales, los sindicatos han creado algunos instrumentos para hacer oír su voz en ellas, al objeto de defender los intereses y derechos de los trabajadores de las mismas, cosa que no es sencilla, dado que a pesar de que en el sistema de las relaciones laborales a nivel internacional se dan multitud de «problemas prácticos (incluyendo el gasto de celebrar reuniones internacionales, las complicaciones del pluralismo sindical y las barreras lingüísticas), los comités mundiales y regionales continúan siendo vínculos sindicales de importancia vital. La tecnología informática puede facilitar la creación de redes dentro de las empresas y puede hacer realidad la creación de comités “virtuales” de empresa o

---

<sup>22</sup> Vid. E. GARRIDO PÉREZ, *La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 80.

<sup>23</sup> *Ibidem*, 220.

<sup>24</sup> P. NIETO ROJAS, *El papel de los sindicatos en la consecución de los ODS. Especial referencia a los Acuerdos Marco Globales*, OIT, 2017, 8 (última consulta 25 octubre 2018).

contribuir a la labor de las estructuras existentes»<sup>25</sup>. Pues bien, si esto puede funcionar para las empresas transnacionales, podría servir igualmente para las empresas que se originan en el mundo de la economía colaborativa, porque el elemento de la dispersión geográfica de los trabajadores es común a ambas.

Sin embargo, mientras eso llega, corresponde a las organizaciones sindicales, en el ejercicio de su libertad de autoorganización y acción, adoptar las medidas organizativas, comunicativas y de acción que consideran apropiadas y necesarias para el desarrollo de su actividad en entornos organizativos y sociales novedosos, pero ello requiere que cuenten con medios apropiados. Ello pasa (por) una reformulación legal o desarrollo convencional al respecto<sup>26</sup>, haciendo una reinterpretación de los principales derechos que la normativa española atribuye a los representantes de los trabajadores en el ámbito del ejercicio de sus derechos, para que el papel a desempeñar por ellos sea lo más acorde posible al espíritu de dicha normativa.

## 6. Conclusiones

1. El escenario donde actualmente se desenvuelven las relaciones laborales es el de la economía colaborativa, y, en concreto, el de las plataformas digitales.
2. En dicho contexto, se ha constatado una degradación importante de los derechos de los sujetos que prestan servicios para estas plataformas, y, en particular, de los derechos colectivos de los trabajadores.
3. Teniendo en cuenta el menoscabo de los derechos, los sindicatos se están movilizandando para defender los derechos más básicos de los trabajadores de dichas plataformas.
4. Sin embargo, es necesaria la creación de nuevas formas de acción sindical (sindicatos) en este tipo de empresas, y la imaginación de nuevas y modernas formas de actuación y de creación de renovadas estructuras de representación unitaria en las empresas, que superen las barreras legales existentes (ET) o bien la reforma de la Ley en este sentido para facilitar la creación de dichas estructuras.
5. Mientras eso llega, se ha afirmado la necesidad de efectuar una reinterpretación de las garantías instrumentales que la LOLS y el

---

<sup>25</sup> CIOSL, *Una guía sindical sobre la mundialización*, 2001, 99.

<sup>26</sup> A. PASTOR MARTÍNEZ, *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, 8.

Estatuto de los Trabajadores disponen en orden a garantizar la efectividad del derecho a la libertad sindical y del derecho a la información, consulta y participación en la empresa de los trabajadores.

## 7. Bibliografía

- ALMENDROS GONZÁLEZ M.A., *Acción sindical en las empresas multinacionales*, en AA.VV., *Treinta años de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Perspectivas y retos*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016
- AUVERGNON P., *Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6
- BOTSMAN R., ROGERS R., *What's Mine Is Yours. The Rise of Collaborative Consumption*, Harper Collins Business, 2010
- CIOSL, [Una guía sindical sobre la mundialización](#), 2001
- GARRIDO PÉREZ E., *La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 80
- GINÈS I FABRELLAS A., GÁLVEZ DURAN S., *Sharing Economy vs. Uber Economy y las Fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*, en *Indret*, 2016, n. 1
- NIETO ROJAS P., [El papel de los sindicatos en la consecución de los ODS. Especial referencia a los Acuerdos Marco Globales](#), OIT, 2017 (última consulta 25 octubre 2018)
- 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
- ROCHA SÁNCHEZ F., [La intervención sindical en las plataformas digitales laborales. Retos y propuestas de actuación](#), presentación en la jornada *La estrategia de intervención de CCOO en la economía de plataformas*, Madrid, 17 mayo 2018 (última consulta 23 octubre 2018)
- ROJO TORRECILLA E., [Relación laboral y economía colaborativa. Impacto de la tecnología en las condiciones de trabajo y en el vínculo jurídico contractual. Dudas e interrogantes](#), en [www.eduardorjotorrecilla.es](http://www.eduardorjotorrecilla.es), 7 noviembre 2017 (última consulta 22 octubre 2018)
- SERRANO GARCÍA J., BORELLI S., *El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la Economía digital*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 80
- SIX SILBERMAN M., HARMON E., IRANI L., LI K., [El trabajo colaborativo y la economía "bajo demanda": investigando las condiciones laborales para proteger los derechos y empoderar a los trabajadores de plataformas digitales](#), en *Gaceta Sindical*, 2017, n. 29

- TNS POLITICAL & SOCIAL, [\*The use of collaborative platforms\*](#), Flash Eurobarometer, 2016, n. 438
- TODOLÍ SIGNES A., *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en [IUSLabor, 2015, n. 3](#)
- TODOLÍ SIGNES A., *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017
- TRILLO PÁRRAGA F., *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76
- VALLECILLO GÁMEZ M.R., [\*Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad\*](#), OIT, 2017 (última consulta 15 octubre 2018)
- VIVERO SERRANO J.B., *Las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional*, en W. SANGUINETI RAYMOND (dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Cinca, 2014

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*