

Revista Española de Derecho del Trabajo

2020

Núm.228 (Febrero)

Estudios

Estudios

TIC y relaciones laborales

1 El doble canal de representación de los trabajadores ante la economía de plataformas*)

The dual channel of worker representation in the platform economy

LIDIA GIL OTERO

*Personal Investigador en Formación (FPU). Universidad de Santiago de Compostela.
lidia.gil.otero@usc.es*

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 228

Sumario:

- I. Introducción: la incidencia de la economía de plataformas en la relación laboral
- II. La articulación de la representación unitaria en la dimensión organizativa de las plataformas digitales
 1. Identificación del centro de trabajo como unidad electoral: adaptación de criterios ya existentes
 - 1.1. El centro de trabajo como lugar de gestión de la aplicación informática
 - 1.2. El centro de trabajo en organizaciones “difuminadas”: ramificación funcional de la plataforma
 2. Propuestas de reforma: proceso electoral digitalizado y unidad electoral empresarial
- III. La representación sindical dentro de la plataforma digital: la sección sindical empresarial y sus mecanismos de información y comunicación
 1. La facultad de autoorganización sindical: ámbito de actuación y estrategias de actuación 4.0
 2. La plataforma digital como medio de información y comunicación sindical:

RESUMEN:

La mal denominada “economía colaborativa” ha conseguido implantar una nueva canalización de oferta y demanda a través de plataformas digitales donde se encuentran una infinidad de prestadores considerados incorrectamente trabajadores autónomos. La apuesta por la laboralidad de estos trabajadores, en respuesta a una nueva huida del Derecho del Trabajo, trae como consecuencia la necesaria revisión de los mecanismos dirigidos a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores: la representación unitaria y la representación sindical. La necesaria identificación del centro de trabajo, las nuevas tecnologías como mecanismo de información sindical o la “huida del sindicalismo de clase” pueden suponer obstáculos de cara a la conformación de una voluntad común y la protección colectiva de los intereses y derechos de los trabajadores de las plataformas digitales.

PALABRAS CLAVE: Plataformas digitales - Derechos colectivos de los trabajadores - Representación unitaria - Representación sindical - Centro de trabajo

ABSTRACT:

The misnamed “sharing economy” has introduced a new channel for the supply and demand through digital platforms. An infinite number of service providers are connected to these digital platforms and, in response to a new phenomenon of “escape from Labour Law”, they are incorrectly considered self-employed. However, the fact that these service providers can be employees results in a needed revision of the mechanism for the defense and promotion of workers interests: the unitary and union representations. The necessary identification of the workplace, the new technologies as a mechanism for distributing the information of the unions or the “escape of class unionism” can be an obstacle to the conformation of the common desire and the collective protection of the interests and rights of the digital platform workers.

KEYWORDS: Digital platforms - Collective rights of workers - Unitary representation - Union representation - Workplace

Fecha recepción original: 9 de Octubre de 2019

Fecha aceptación: 12 de Noviembre de 2019

I. INTRODUCCIÓN: LA INCIDENCIA DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN LA RELACIÓN LABORAL

La transformación de la economía a través de los avances tecnológicos, protagonistas de la Cuarta Revolución Industrial, no sólo ha traído consigo la necesidad de una nueva “carrera contra la máquina”. En este nuevo escenario, la sustitución del trabajo por máquinas convive con la transformación tecnológica de actividades productivas ya conocidas. Las formas más habituales de producción y distribución de bienes y servicios observan, cada vez en mayor medida, cómo los roles principales de los proveedores se sustituyen por plataformas digitales.

La denominada “economía colaborativa”¹⁾, basada en la existencia de un nexo digital que permite la satisfacción de necesidades entre particulares autosuficientes conectados gracias a las tecnologías de la información y comunicación²⁾, ha tenido como contrapunto la “economía de plataformas”³⁾ o la “economía bajo demanda”⁴⁾. Así, bajo estos dos términos, se

pueden englobar todas aquellas plataformas digitales que, realizando verdaderas actividades de organización, dirección y gestión⁵⁾, se convierten en las prestadoras subyacentes de los servicios a los consumidores, gracias a la infinidad de prestadores de servicios inscritos en las mismas a la espera de que ésta le comunique la solicitud de un servicio por parte de un usuario.

Estas empresas, de corte tecnológico e integradas verticalmente, se han beneficiado de un marco favorecedor de la flexibilidad en el acceso al mercado laboral y en la gestión de la relación laboral⁶⁾, apostando así por un nuevo sistema de descentralización (*crowdsourcing*) de un servicio concreto. En consecuencia, dicho servicio será prestado por trabajadores autónomos que, presuntamente, marcan sus propios ritmos y emplean sus propios medios⁷⁾.

La finalidad lucrativa perseguida por las plataformas digitales de la economía bajo demanda va ligada a la preferencia por la contratación mercantil de trabajadores autónomos. Esta preferencia tiene únicamente como objetivo la reducción de costes laborales, desapareciendo así el ánimo colaborativo⁸⁾ y trayendo a colación el argumento tradicional que presidía la huida del Derecho del Trabajo⁹⁾ (en la actualidad en su versión “digitalizada”): el entendimiento de la regulación laboral como un obstáculo que limita las potencialidades del trabajador y una gestión eficiente de la empresa en un mercado competitivo, flexible y con un ciclo productivo mayoritariamente externalizado¹⁰⁾.

Estos nuevos perfiles y puestos de trabajo “atípicos”¹¹⁾ ganan cada vez un mayor peso en el mercado laboral. Así se ha ratificado recientemente por el estudio “Platform Workers in Europe”, elaborado por el Joint Research Centre de la Unión Europea¹²⁾ y en el que se ha catalogado a España como el segundo país con un mayor porcentaje de prestadores de servicio a través de plataformas digitales (el 11.6% de la población)¹³⁾, ocupación que, en ocasiones, se erige como el empleo principal o aquel del que se obtiene más del 25% de los ingresos. Por ello, la desprotección que crean estos mecanismos deslaborizadores y conformadores de trabajo precario¹⁴⁾ debe ser atendida no sólo en la dimensión individual de la relación laboral, sino también en la dimensión colectiva.

Las plataformas digitales se han configurado para numerosos trabajadores como la única salida, al observar en el mercado laboral más “clásico” la elevada precarización y las escasas salidas laborales que éste ofrece. Sin embargo, parece que los patrones de conducta se siguen repitiendo a través de la negativa de las plataformas digitales a contratar a trabajadores bajo el régimen laboral común. Precisamente en esta lucha institucional contra el fraude y la precariedad se observan grandes protagonistas, tanto nacionales como supranacionales¹⁵⁾. Estos actores son los que han influenciado significativamente en la existencia de un importante cuerpo de pronunciamientos en el orden social que, en un sentido u otro, delimita los indicios de laboralidad o autonomía que se aprecian en la operatividad del servicio y de las propias plataformas en su conjunto, destacando principalmente Deliveroo¹⁶⁾ y Glovo¹⁷⁾.

La apuesta por la laboralidad de los trabajadores de plataformas digitales, con carácter general, pasa por la constatación de la nota de la dependencia y su adaptación indiciaria¹⁸⁾ a través de su vertiente tecnológica¹⁹⁾, indirecta y de control y dirección empresarial. No obstante, el correcto encuadramiento de los trabajadores de las plataformas digitales sólo supone la solución a un primer planteamiento del que, irremediablemente, nacerán otros más específicos. La consideración como trabajadores por cuenta ajena de los prestadores de algunas plataformas digitales trae consigo la aplicación indiscriminada de la normativa laboral básica que, en términos generales, puede resultar poco fructuosa para un nuevo trabajador que se desmarca del prototipo tradicional marcado por el nacimiento del Derecho del Trabajo. Las posibles inadaptaciones pueden surgir respecto de figuras clásicas en la dimensión individual de la relación laboral, destacando, por ejemplo, el tiempo de trabajo y

disponibilidad horaria exigida ante los avisos de la plataforma informática²⁰. A pesar de la necesaria revisión y adaptación de aspectos de dicha dimensión individual, también la dimensión colectiva puede contar con una serie de obstáculos que dificulten la conformación de una acción de defensa de los derechos de estos trabajadores atípicos.

El recurso a la figura del trabajador autónomo, junto con la propia operatividad de las plataformas digitales, ha provocado que de estas últimas nazcan movimientos de polarización de los trabajadores²¹. La descentralización operada a través de las plataformas digitales podía provocar la desaparición de los trabajadores en una unidad productiva que, conformando una mano de obra volátil y atomizada²², deben competir entre sí en base a sus posiciones y cualificaciones para, en definitiva, poder seguir recibiendo servicios. La falta de concentración de los trabajadores en un mismo centro de trabajo, unida al hecho de que muchos de ellos no prestan el servicio diariamente, sino de manera ocasional, apuntaban una dificultad en la germinación de la actividad representativa y de autodefensa de sus intereses.

No obstante, la práctica ha superado a la teoría, y los colectivos afectados por la desprotección imperante están demostrando su capacidad de autoorganización. Así, por una parte, destacan las entidades representativas creadas con finalidades informativas y movilizadoras de la clientela como instrumento de presión. A su vez, los sindicatos más tradicionales han dedicado una especial atención al fenómeno, llegando a impulsar algunos de los juicios más sonados en la materia y creando, dentro de su propia organización, espacios dedicados a atender en exclusiva las preguntas más frecuentes de los *riders*.

Consecuentemente, dado que en términos generales sí existe, por incipiente que sea, la voluntad de inicio de un diálogo social por parte de estos trabajadores, a la cuestión del encuadramiento le sigue la referente a la suficiencia de garantías que puede otorgar el diseño actual de los mecanismos de defensa y promoción de intereses laborales para respetar el estatus del que goza la dimensión colectiva de la relación laboral²³.

Los sindicatos y, a su vez, los propios trabajadores, deben asumir la defensa de sus derechos e intereses, pero deben hacerlo en un escenario productivo en continua transformación tecnológica y social donde, además, la "capacidad de regulación de reglas autónomamente codeterminadas con el empresario"²⁴ se encuentra brindada con unas garantías jurídicas propias de otro escenario muy diferente. El riesgo viene, en consecuencia, cuando las problemáticas emergentes pueden menoscabar un diálogo social fuerte que permita, en todo caso, la construcción de una voluntad colectiva.

II. LA ARTICULACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN LA DIMENSIÓN ORGANIZATIVA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

La articulación del modelo español de representación de los trabajadores a través del doble canal ha implicado que ambas representaciones, unitaria y sindical, puedan ejercer, al menos de manera teórica, cualquier tipo de función de participación o negociación²⁵. Sin embargo, sus operatividades, tan diferentes entre sí, exigen un examen minucioso e individualizado de cada una de ellas desde su configuración por el modelo constitucional de relaciones laborales, ante su aparente ausencia de cambios²⁶.

Comenzando por la representación unitaria, su configuración pivota alrededor de la empresa como estructura de dominación y de gestión unilateral de las relaciones laborales²⁷ que no sólo necesitaba para su evolución y expansión de un centro de trabajo físico, sino de un número importante de trabajadores. En consecuencia, el instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores en la propia empresa atiende a los dos criterios anteriores: al número de trabajadores, para su propia existencia y configuración ([arts. 62](#), [63](#) y [66](#) [ET](#)); y al centro de trabajo, diseñado como la unidad electoral del proceso que culminará con

la designación de los representantes unitarios. Lo determinante será, a partir de este punto, observar si dichos criterios poseen alguna virtualidad práctica en el seno de las plataformas digitales o si, por el contrario, suponen nuevos retos interpretativos.

1. IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO COMO UNIDAD ELECTORAL: ADAPTACIÓN DE CRITERIOS YA EXISTENTES

Teniendo en cuenta que los procedimientos electorales determinan no sólo la existencia de los órganos de representación unitaria, sino también la capacidad de acción de las organizaciones sindicales, la importancia de los preceptos que los regulan es muy destacable²⁸⁾. Como bien es sabido, dentro de dichos procedimientos, la unidad electoral se determina en los [artículos 62](#) y [63](#) ET a favor del centro de trabajo, conceptos a los que también se debe añadir el [artículo 67](#) ET. Partiendo de esta premisa, deductivamente surgen dos grandes cuestiones: qué se entiende por centro de trabajo y cómo se aplica dicho concepto a la relación laboral concreta entre prestador y plataforma digital.

Ordenadamente, debe responderse a la primera cuestión con una ausencia de definición específica de centro de trabajo en sede de representación y participación de los trabajadores. Ello conduce, de forma irremediable, al recurso al concepto general que del mismo se prevé en el [artículo 1.5](#) ET, que lo configura como una *“unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”*. La parquedad o falta de exhaustividad que se enuncia ha provocado que éste sea un concepto de desarrollo jurisprudencial que, en su mayor medida, se ha centrado en dos grandes elementos que integran el propio tenor literal del precepto: la unidad productiva y la organización específica.

El extinto Tribunal Central de Trabajo, de manera preliminar, identificó el centro de trabajo como el soporte para la realización práctica de la actividad empresarial y con autonomía organizativa que lo individualiza dentro del conjunto empresarial²⁹⁾. Pronto el desarrollo del concepto fue más notable gracias a la labor de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Supremo que, irremediamente, tuvieron que analizar casuísticamente las diferentes realidades empresariales emergentes. Con fundamento en dicha evolución jurisprudencial, en primer lugar, cabe afirmar que la unidad productiva se identifica con la unidad técnica de producción, en contraposición a la empresa como unidad jurídica³⁰⁾, donde se materializaría una parte de la actividad de la empresa con una autonomía técnica propiciada por medios materiales y humanos de cierta entidad en la producción³¹⁾. La identificación de la unidad productiva como elemento material inherente a la empresa para el desarrollo de parte de su actividad determina la interpretación amplia del propio concepto, que permite aglutinar organizaciones verticales, donde se abarque la totalidad del proceso productivo; organizaciones horizontales, donde se concentre una concreta fase de un proceso productivo que se repartirá entre diferentes unidades; e incluso organizaciones mixtas³²⁾. A su vez, el Tribunal Supremo ha atendido en la delimitación de la unidad productiva a los criterios geográficos y territoriales inherentes a organizaciones verticales, identificando puntos de venta como centros de trabajo³³⁾ que sirven en una zona del mercado concreta y atienden a la clientela, por razón de su localización geográfica³⁴⁾.

La expansión del concepto de unidad productiva provoca que la restricción en cuanto a la determinación del centro de trabajo venga por parte de la organización específica. La organización específica, en términos generales, hace referencia a la autonomía material que se superpone a la autonomía técnica de la unidad productiva³⁵⁾. La autonomía organizativa debe convivir, en el centro de trabajo, con el poder de planificación general de la empresa³⁶⁾ y, en todo caso, mostrarse como un criterio técnico-laboral. Consecuentemente, esta autonomía organizativa debe revestir algún tipo de importancia para las relaciones laborales³⁷⁾ de dicho centro que justifique la existencia de una representación separada en el

centro de trabajo y el representante de la empresa en el mismo³⁸). Así, la organización de un centro de trabajo se configurará como autónoma en el ámbito laboral cuando cuente con un poder de decisión en el sector socio-laboral diferenciado respecto del núcleo empresarial, es decir, con una autónoma organización de la actividad laboral para la consecución de los fines diseñados por el poder central de la empresa³⁹.

Así, de la interpretación judicial de los subconceptos, pueden distinguirse, en rasgos generales, cuatro grandes elementos que podrían resultar determinantes para la identificación del centro de trabajo: 1) El desarrollo de una parte o la totalidad (o ambas conjuntamente) del proceso productivo de la empresa con medios materiales y humanos relevantes; 2) La delimitación geográfica del proceso productivo en una zona del mercado territorialmente señalada; 3) La independencia relativa en la organización del centro bajo los parámetros generales de planificación; y 4) La autonomía en la organización del trabajo bajo una dirección común y, a su vez, constatable, que justifique una representación propia dentro de la empresa.

Resuelto en cierta medida el primer interrogante, el segundo parte obligatoriamente de la adaptación de dichas premisas al entorno de las plataformas digitales. Esta adaptación es de suma necesidad cuando, en un modelo de negocio como el presente, el carácter inmaterial de las plataformas digitales colisiona con una noción espacial del centro de trabajo, corriendo el riesgo de difuminar este último término clásico⁴⁰. Es necesario plantearse, pues, si las consideraciones anteriores son extrapolables a la operatividad de las plataformas digitales.

Si bien las plataformas digitales pueden nacer de un día para otro y modificar su operativa con la misma rapidez⁴¹., existen algunas que han causado un mayor debate a nivel jurisprudencial por ser, precisamente, las más empleadas: Glovo, Uber y Deliveroo. Dedicadas con rasgos generales al transporte (bien de mercancías, bien de pasajeros), se puede observar entre ellas una característica común: la proyección territorial. Las tres plataformas en su conjunto son únicas y operan con carácter nacional, o incluso internacional, pero por todos son conocidos los titulares tales como *“Uber aterriza en ...”* o *“Glovo ya ofrece sus servicios en tu ciudad”*. La estrategia seguida por las empresas titulares de las plataformas digitales radica en que éstas, siendo únicas, sólo desplieguen sus efectos en determinados ámbitos territoriales, es decir, en determinadas ciudades o zonas donde se ordenarán y gestionarán los servicios que deben ser prestados⁴². El elemento diferenciador vendrá dado, por lo tanto, en la concreta operatividad y organización entorno al servicio que se presta en cada una de las ciudades en concreto. En esta línea, y analizando exclusivamente las tres empresas anteriores como principal eje representativo, se pueden distinguir dos grandes modelos de organización cuya diferencia radica, con carácter general, en la presencia de instalaciones físicas.

1.1. El centro de trabajo como lugar de gestión de la aplicación informática

Comenzando por Glovo, esta empresa posee una oficina central en Madrid, pero posteriormente le siguen otra serie de oficinas presentes en los lugares donde la plataforma informática está operativa⁴³, no sin antes advertir en su página web que, con carácter general, *“los profesionales independientes no se desplazan a las oficinas”*. Como ya se había mencionado con anterioridad, a pesar de que la plataforma es única, sólo se encontrará operativa cuando se autorice, a nivel central, la prestación de los servicios de reparto en la concreta ciudad o ámbito territorial donde se prestará el servicio a una clientela que se encuentre a su vez en esa misma localización geográfica.

La presencia de oficinas de Glovo en cada una de las ciudades donde la plataforma se encuentra operativa conduce a entender que, desde las mismas, se gestiona la propia aplicación informática reducida a dicho ámbito geográfico y prestando el servicio en su totalidad. En consecuencia, podría identificarse así una unidad técnica en organización

vertical que presta el servicio en su totalidad únicamente en una zona de mercado territorialmente señalada. A esta unidad técnica, a su vez, se le superpondría una organización específica en dos grandes vertientes. Por una parte, cabe afirmar que Glovo opera con las directrices que se marcan a nivel central (al igual que sucede con todas las empresas “tradicionales”, huelga decir), especialmente por la importancia que se otorga en estos nuevos modelos de negocio a la imagen corporativa y la marca⁴⁴).

No obstante, a pesar de que el ámbito de actuación se acota en las zonas geográficas concretas, las dimensiones del modelo de negocio y la propia operatividad del mismo exigen una adecuación a las circunstancias concretas, con medios humanos y materiales que dirigir. No todas las ciudades cuentan con el mismo volumen de pedidos ni con los mismos patrones de demanda en cuanto a las franjas concretas. Por ello, es necesario dicho equipo que controle esas variables, gracias a las herramientas informáticas, y gestione el quehacer de los repartidores a lo largo de sus servicios, fijando las franjas o turnos de trabajo. Estas oficinas, además, contarán con un mínimo contacto con los trabajadores (aunque pretendan desvincularse) en la medida en que no sólo se gestionan en muchas de ellas tareas como la formación inicial de los trabajadores o el reparto del material necesario para la prestación del servicio, sino que también se llegan a publicitar como una alternativa de los trabajadores “*para resolver dudas e incidencias con la plataforma*”. Esta autonomía en la organización de los medios de producción puede tener, a su vez, implicación en el criterio técnico-laboral. Los trabajadores cuentan con la dirección común y organización específica del trabajo que precisan dentro de las propias sedes que, siendo diferente entre las mismas, provoca que los intereses a defender y representar también diverjan entre sí, aun cuando la directriz general de la empresa siga estando en caminata a una prestación eficiente del servicio.

Estos elementos, en su conjunto, podrían determinar la consideración de dichas sedes u oficinas como centros de trabajo a efectos del [artículo 1.5 ET](#), poniendo especial énfasis en el criterio de la determinación geográfica del mismo en función de un entorno territorial y funcional de operatividad⁴⁵).

Una vez que se puede identificar el centro de trabajo como el lugar de gestión y dirección de la aplicación en los diferentes territorios o localizaciones, para la determinación y adscripción de los trabajadores a dicho centro de trabajo se ha planteado la aplicación analógica del [artículo 13.5 ET](#), considerando a los trabajadores de las plataformas como teletrabajadores o trabajadores a distancia que deben ser adscritos a un centro de trabajo⁴⁶). Una de las características inherentes al teletrabajo es la posibilidad de que dicho trabajo pudiese ser realizado igualmente en los locales de la empresa de una forma regular⁴⁷). Los trabajadores de las plataformas digitales y, especialmente, los *riders* no prestan servicios en un centro de trabajo “al uso”, sino que deambulan por las ciudades siguiendo los mandatos de una *app* sin tener un punto del cual partir o al cual regresar. Sin embargo, esta deslocalización bebe de la propia razón de ser del servicio, que no es nada más que la modernización tecnológica de la labor de mensajería que difícilmente puede realizarse en un local. Si el *rider* sólo puede actuar en el ámbito territorial que le legitima su alta en la plataforma, y dicho ámbito territorial a su vez es gestionado por la correspondiente sede de la empresa principal instalada en la ciudad correspondiente, ese será el centro de trabajo al que pertenezca y se adscriba el trabajador, sin necesidad de dicha aplicación analógica.

1.2. El centro de trabajo en organizaciones “difuminadas”: ramificación funcional de la plataforma

El modelo anterior de organización de la plataforma digital se contrapone, no obstante, con el seguido por Uber y Deliveroo. Si bien Glovo posee sedes u oficinas en cada una de las ciudades donde opera, teniendo en cuenta las premisas de abaratamiento de costes y supresión de estructuras tradicionales, no resulta extraño que existan también empresas

titulares de plataformas que careciesen de oficinas o sedes distribuidas en el territorio de operación. Por una parte, Uber Systems Spain S.L. posee su sede central en Madrid, pero según la información de su propia página web, posee *Greenlight Hubs* (oficinas de atención) distribuidas por Madrid, Barcelona, Sevilla y Málaga, operando en diferentes ciudades⁴⁸⁾ próximas a ellos. A su vez, Deliveroo, únicamente cuenta con una sede central en Madrid donde radica uno de los departamentos de mayor importancia para la empresa, el departamento de operaciones, a pesar de que opere en otras ciudades diferentes⁴⁹⁾. Al igual que sucedía respecto del modelo anterior, las plataformas se encuentran delimitadas en cuanto a la prestación de servicios en un determinado territorio. Sin embargo, estos territorios no estarían presididos por sedes u oficinas. Estos elementos físicos se limitarían únicamente a sedes centrales o, en el mejor de los casos como sucede respecto de Uber, con instalaciones físicas en ciudades “centrales” y más o menos próximas a ciudades de un tamaño más reducido donde también prestarían sus servicios.


En este tipo de organizaciones “difuminadas” falla uno de los grandes criterios anteriores como es el de la delimitación geográfica del centro de trabajo físico. La organización específica que se requiere en los centros de trabajo no viene dada por la dirección o gestión desde la sede central, sino por la propia ramificación funcional de la plataforma digital. La plataforma continúa delimitada en cuanto a la prestación de servicios en un determinado territorio, y es precisamente en dicho campo de actuación donde nace la organización del trabajo, aunque sea principalmente a través de algoritmos, para los concretos prestadores, que cuentan con una dirección también digitalizada. Por estos motivos se comienza a apostar en la doctrina, de manera incipiente, por la consideración de un “centro de trabajo digitalizado”⁵⁰⁾ entendido como la propia ramificación funcional o sección de la plataforma en el territorio concreto de operatividad.

El perfeccionamiento de los instrumentos tecnológicos al hilo de las plataformas digitales, al igual que sucede en otros modelos de negocio, provoca la sustitución de un trabajo de coordinación que podría ser realizado por un equipo de personas que, obligatoriamente, precisarían de un espacio físico para desarrollar el trabajo. En consecuencia, el entorno virtual donde el algoritmo ejerce las labores de organización y gestión se equipara a un centro de trabajo, también virtual, siendo esa concreta ramificación ante la que responden los trabajadores de una determinada zona que, de una forma u otra, compartirán intereses comunes.

Este centro de trabajo digitalizado también provoca nuevas reflexiones acerca de la adscripción de los trabajadores al mismo. En principio, los trabajadores acceden a ese “centro” a través de las operaciones de registro y alta en la plataforma informática autorizadas desde la dirección central, de tal modo que esa simple operación de alta podría equivaler a la adscripción porque, a su vez, legitimaría las operaciones que realicen los trabajadores en ese espacio físico tras el aviso correspondiente⁵¹⁾.

2. PROPUESTAS DE REFORMA: PROCESO ELECTORAL DIGITALIZADO Y UNIDAD ELECTORAL EMPRESARIAL

Aun cuando puedan salvarse los anteriores avatares de cara a la celebración del proceso electoral, lo cierto es que este proceso en sí mismo se encuentra blindado con un conjunto de garantías que, a su vez, pueden suponer obstáculos añadidos para su efectividad en el ámbito de las plataformas digitales.

En primer lugar, debe destacarse la prevalencia de la antigüedad frente al tiempo de trabajo para la identificación correspondiente de electores y elegibles⁵²⁾. El  [artículo 69.2 ET](#) exige, respectivamente para los electores y elegibles, como regla general, una antigüedad determinada en la empresa de uno y seis meses. Este requisito, en cierta medida, puede

suponer también una merma de la efectividad de la representación unitaria. El modelo de negocio a abordar se fundamenta, principalmente, no en el tiempo de permanencia en la empresa, sino en los tiempos concretos y efectivos de la prestación, es decir, en el número de horas trabajadas que, además, son perfectamente determinables y medibles mediante los sistemas de acceso a la plataforma digital. La operatividad de la plataforma, junto con los propios intereses de los trabajadores, puede provocar situaciones en las que un trabajador que lleve menos de seis meses dentro de la empresa haya trabajado un mayor número de horas (por ser su fuente de ingresos principal) que otro que simplemente trabaja a título ocasional pero que, por cumplir con dicho requisito de antigüedad, sí pueda resultar elegible. En consecuencia, se desnaturalizaría así un requisito que obedece al necesario conocimiento de la realidad, arraigo e implicación con el que debe contar el elegible para desarrollar sus funciones⁵³).

En segundo lugar, y dada la importancia que el legislador ha querido brindar al centro de trabajo como elemento determinante de la circunscripción electoral, el propio proceso electoral está resguardado a su vez con previsiones que hacen referencia indudablemente a ese centro de trabajo, pero ya en su dimensión física. A lo largo de la legislación reguladora de los procesos electorales se pueden encontrar numerosos ejemplos: la publicación del censo electoral [[art. 74.2 b](#)] ET], la constitución de la mesa electoral y la proporción a la misma de un local y medios adecuados para el desempeño de sus funciones ([art. 5.4 RD 1844/1994](#)), la presentación y proclamación de candidaturas [[art. 74.2 c](#)] ET], la publicación de la lista de electores ([art. 74.3](#) ET), la votación y la proclamación de los resultados ([art. 75](#) ET), etc. Se trata de cuestiones que, como es evidente, en su momento fueron pensadas para las empresas más tradicionales en las que todos los trabajadores radicaban en ese centro de trabajo físico y en el que podían seguir con la suficiente cautela el proceso electoral. Sin embargo, las plataformas digitales han provocado la ruptura de este paradigma, y aunque se pueda identificar eventualmente un centro de trabajo físico para aquellas operatividades que así lo permitan, el hecho de que el trabajador apenas haya acudido a él puede desincentivar su propia participación en el proceso electoral.

Las anteriores consideraciones determinan que los esfuerzos reflexivos continúen en dos grandes líneas: la existencia y la efectividad del proceso. Comenzando por la existencia del proceso, aun cuando pueda ser plausible la identificación de un centro de trabajo, se debe considerar también que la interpretación que de este concepto se ha dado es una interpretación poco flexible⁵⁴), máxime cuando la regulación de la unidad electoral no es disponible por la autonomía negocial colectiva ni por los promotores electorales⁵⁵). Ciertamente, esta rigidez del modelo electoral ha sido cuestionada⁵⁶), destacando su falta de adaptación a la realidad social y económica imperante. Si bien en un inicio el centro de trabajo como unidad electoral obedecía a razones de proximidad de representantes-representados, las deficiencias se observan cuando las nuevas formas de organización de las empresas intentan, precisamente, alejar a esos mismos trabajadores de los centros de trabajo, si es que estos existen en una dimensión física.

Los obstáculos apuntados anteriormente no tendrían su razón de ser si la unidad electoral se desplazase del centro de trabajo a la empresa. La regulación actual veta dicha posibilidad a pesar de que los [artículos 62](#) y [63](#) ET mencionen, con literalidad, la representación unitaria en el centro de trabajo “o” en la empresa, ya que la jurisprudencia ha delimitado que el empleo de la conjunción disyuntiva no implica la posibilidad de una opción. Dicha conjunción ha sido entendida como la idea de equivalencia de los conceptos cuando se trata de una empresa de estructura simple en la que ésta, “como concepto jurídico-económico e inmaterial, asienta físicamente su actividad sobre un único centro de trabajo”⁵⁷), y donde la elección de representantes debe realizarse obligatoriamente en el único centro posible, debiendo las empresas que cuenten con más centros atender a estos como unidad electoral.

La idea de reforma de la unidad electoral empresarial⁵⁸⁾ gana un mayor sentido en estos nuevos modelos empresariales que se mueven en el contexto de la descentralización y donde, a su vez, el centro de trabajo no solamente es difícilmente identificable, sino que no tiene preponderancia en absoluto. La circunscripción electoral actual no se encuentra adaptada a las características de los sectores tecnológicos, e incluso pronunciamientos judiciales han llegado a afirmar que “(...) la posibilidad que la tecnología ofrece para reorganizar la actividad empresarial (...) lleva a la desaparición de los centros de trabajo”⁵⁹⁾. Si se desplaza el centro de gravedad del centro de trabajo a la empresa titular de la plataforma digital se podría gozar de una mayor facilidad no sólo para la existencia de la representación unitaria, sino también para su elección y configuración más robusta, en contraposición a la diversificación que supondría la existencia de centros de trabajo pequeños. Junto a esta idea también debería tenerse en cuenta la descentralización de mecanismos de toma de decisión en los correspondientes centros de trabajo, allí donde sea factible identificarlos. A través de esta medida se ofrecería una mayor adaptabilidad a las circunstancias concretas de la realidad territorial, de la clientela y de los trabajadores específicos mediante representantes territoriales especializados⁶⁰⁾.

En segundo lugar, y en cuanto a la eficacia el proceso electoral, se debe constatar que, si bien la tecnología puede jugar con ese factor ciertamente negativo, también es necesario ver la otra cara de la moneda y aprovechar los recursos que ella misma suministra. Las nuevas formas de comunicación y participación a través de la tecnología pueden servir de base para la admisión de un proceso electoral digitalizado donde el protagonista fuese el voto electrónico⁶¹⁾. La legislación electoral general exige una rigidez excesiva para la admisión del voto por correo ([art. 10 RD 1844/1994](#)), pero guarda silencio respecto al voto electrónico, evidentemente por razones inherentes a su propio nacimiento, de tal modo que esta opción no se encontraría expresamente prohibida en el ordenamiento jurídico.

Si las herramientas tecnológicas de votación a distancia cumplen con las garantías suficientes para promover un sufragio personal, directo, libre y secreto, no existe obstáculo que permita su inadmisión, e incluso se ha reconocido de manera novedosa en algún pronunciamiento judicial⁶²⁾, emulando en cierto sentido lo ya previsto para el personal funcionario y estatuario⁶³⁾. A través de esta vía, la capacidad de autodefensa de los trabajadores propiciaría una mayor efectividad de unas elecciones que, para éstos, resultarían cómodas al encontrarse plenamente familiarizados con herramientas informáticas de las que incluso deben hacer uso para cuestiones inherentes al trabajo como la asignación y selección de las franjas horarias.

III. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DENTRO DE LA PLATAFORMA DIGITAL: LA SECCIÓN SINDICAL EMPRESARIAL Y SUS MECANISMOS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. LA FACULTAD DE AUTOORGANIZACIÓN SINDICAL: ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN 4.0

Hasta el momento se puede afirmar que las dificultades que entrañan la representación unitaria y su rigidez no son pocas precisamente. Sin embargo, también se adelantaba que el modelo español vertebraba la representación unitaria conjuntamente con la representación sindical, amparada por el derecho a la libertad sindical, reconocida también a los órganos sindicales que forman los afiliados ([art. 28.1 CE](#))⁶⁴⁾. En el derecho a la libertad sindical se integra, como su contenido esencial, la vertiente funcional del derecho correspondiente al sindicato a ejercer las actividades de defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores⁶⁵⁾, destacando también como contenido adicional la libertad organizativa de los sindicatos. El derecho de autoorganización implica una mayor adaptabilidad de los sindicatos

que se articula a través de un cauce principal en la empresa como es la sección sindical ([art. 8 LOLS](#)). El sindicato, como dueño de la organización de la estructura, cuenta con la facultad para decidir cuál será el ámbito funcional las secciones sindicales que conforme⁶⁶⁾: la empresa, los centros de trabajo autónomos, los centros de trabajo agrupados, etc.

Con fundamento en lo anterior, la dispersión geográfica de los trabajadores en las plataformas digitales, junto con la posible dificultad de adscripción a un centro de trabajo determinado, son dos obstáculos que se podrían vencer a través de secciones sindicales que abarquen el ámbito empresarial o incluso el ámbito del propio sector, supraempresarial⁶⁷⁾, gracias a dicha libertad organizativa. Podría tratarse así la sección sindical como un instrumento idóneo en la intermediación digital por tres principales características: su mayor capacidad de adaptación al interlocutor, su carácter no localista⁶⁸⁾ y el respeto a los estatutos sindicales como única limitación⁶⁹⁾.

A partir de este posicionamiento, y siguiendo con la idea inicial de diversificación e individualismo de los trabajadores de las plataformas digitales, lo que es necesario examinar es la presencia real y efectiva de la que gozan los sindicatos en este nuevo escenario. La fisionomía de las nuevas relaciones laborales presentes en las plataformas digitales, al menos a primera vista, apuntan directamente a la disgregación de lo colectivo en aras de un individualismo basado en tres motivos fundamentales: el posible aislamiento, la falta de coincidencia física de los trabajadores y la competencia que nace de la importancia de los sistemas reputacionales⁷⁰⁾. Estos fenómenos pueden provocar un alejamiento del sindicalismo más tradicional en un escenario donde la competitividad, la desaparición de los elementos físicos del trabajo y la ocasionalidad del propio empleo podrían intervenir en la falta de conformación de un interés colectivo, como consecuencia de una falta de identificación profesional⁷¹⁾.

La tecnología puede suponer cerrar una puerta al sindicalismo de los trabajadores de plataformas digitales si no se captan sus posibilidades de manera correcta. Si bien es cierto que las nuevas herramientas pueden provocar dichos efectos negativos, también son destacables las ventajas que aportarían como mecanismo de eficacia sindical. Los medios tecnológicos no sólo deben emplearse de cara a la captación de nuevos afiliados, como sucede respecto de campañas como TURespuesta Sindical Ya o #PrecarityWar⁷²⁾, sino que incluso cuando se logre la constitución de una sección sindical dentro de la empresa, como ha sucedido respecto de la Intersindical Alternativa de Cataluña, estos medios deberían potenciarse para una mayor adhesión y efectividad⁷³⁾. En las relaciones *ad intra*, es decir, entre la sección sindical y los trabajadores, esta sección no sólo debe instaurarse, sino que debe mantenerse. Este mantenimiento va a depender especialmente de la capacidad que dicha sección sindical tenga para realizar informar de una forma adecuada al conjunto de los trabajadores de las situaciones presentes.

2. LA PLATAFORMA DIGITAL COMO MEDIO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN SINDICAL: VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA INTRANET

Si la constitución de la sección sindical tiene lugar en las plataformas digitales, no debe perderse de vista que ésta está facultada en su derecho para distribuir información sindical no sólo a sus afiliados, sino al conjunto de los trabajadores, y lo cierto es que la distribución de hojas o los anuncios en los tablones no resultan ya adecuados en una relación donde los trabajadores pueden coincidir esporádicamente, pero no se reúnen en un centro físico⁷⁴⁾. A nadie le sorprende que los instrumentos de información y comunicación supongan una importante oportunidad de cara a la acción sindical no sólo en aras de una mayor inmediatez y disponibilidad de la información, sino también para ganar en una mayor participación y transparencia.

Desde hace varios años las tecnologías se reconocen, aún con límites, como instrumento de los derechos de información y comunicación sindical en la empresa⁷⁵⁾. En lo que a las plataformas digitales concierne, la propia plataforma se constituye como un elemento tecnológico preexistente que permite una comunicación digital, y de hecho es la herramienta que le comunica a los trabajadores cuál es el servicio a prestar. Por ello, resultaría conveniente, para garantizar “el goce pacífico de instrumentos aptos para la acción sindical”, la existencia, a través de la propia plataforma, de mecanismos dirigidos a la difusión de información que pueda repercutir en el interés de los afiliados y trabajadores.

Sin ánimo de realizar en este punto una reflexión tecnológica, y desconociendo la operatividad interna de cada una de las plataformas digitales, a simple vista podrían destacar dos opciones que, además, pueden tener repercusiones diferentes. En primer lugar, podría pensarse en la existencia de un tablón de anuncios “virtual”, es decir, un apartado permanente dentro de la propia plataforma al que pudieran acceder la sección sindical, para colgar la correspondiente información, y los trabajadores, tras observar una pequeña señal que identifique nuevo contenido. Dentro de este tablón de anuncios virtual la sección sindical, al estilo de los tabloneros físicos, no precisaría los datos relativos a las cuentas de los trabajadores para distribuir la información, sería directamente la propia plataforma la que se encargaría de crear la alerta automática del contenido publicado por la sección. Sin embargo, en segundo lugar, podría destacar también un sistema de mensajes individualizados a la cuenta de cada uno de los trabajadores, sustituyendo un tablón de anuncios para el que la sección no precisaría ningún dato personal por una red de comunicaciones respecto de la cual la sección sí precisaría el conocimiento de los nombres de usuario de los trabajadores.

Si bien la previa existencia de la plataforma digital resulta positiva a efectos de no obligar al empresario a establecer herramientas que habitualmente no se utilicen dentro de la empresa, la delimitación jurisprudencial de la obligación de colaboración del empresario puede resultar también favorable. El derecho de uso de las herramientas informáticas de comunicación cuenta con el límite de la afectación al funcionamiento normal de la empresa y el uso específico empresarial preordenado⁷⁶⁾, teniendo en cuenta que se excluye un perjuicio por la simple lectura de los mensajes durante el tiempo de trabajo⁷⁷⁾. En consecuencia, desconociendo cuál es la operatividad del conjunto de plataformas digitales y si éstas cuentan ya o no con una propia “intranet”, el riesgo sólo podría originarse para aquellas que carezcan de la misma, respecto de las que el empresario podría alegar el coste derivado de la reestructuración de un servicio creado como instrumento de trabajo y no para la comunicación de la plantilla⁷⁸⁾.

A todo lo anterior sería necesario sumar un apunte respecto de la privacidad, el secreto de las comunicaciones de contenido sindical y la protección de datos. Si la intranet que se crease funcionase a través de avisos dirigidos a las cuentas de los trabajadores, es decir, la segunda de las opciones donde las cuentas las habría cedido la empresa a la sección sindical, debe tenerse en cuenta que se estaría realizando un tratamiento de datos. El hecho de que el aviso pueda ir directamente a la cuenta personal del trabajador proporcionada por la empresa al sindicato podría equipararse a la utilización de listados de correos corporativos individuales. En consecuencia, la empresa, por una parte, debe ser consciente de las implicaciones que dicha recogida de datos y tratamiento posee pero también el sindicato debe considerar que la publicación de datos personales a través de esta vía puede constituir un tratamiento que permita el acceso a datos por terceros que carecen de legitimación para ello⁷⁹⁾. A los efectos anteriores, la posibilidad de rechazar los tratamientos de datos mediante las bajas en las listas a petición de los trabajadores⁸⁰⁾ puede restar eficacia al propio suministro de información por temor a posibles represalias y elaboración de listas negras, de tal modo que deben ser intereses en juego a valorar de forma correcta y obligatoria.

Si hasta aquí se observan una serie de determinantes de la efectividad de las competencias

informativas y consultivas de la sección sindical, todavía existe uno más importante entorno al verdadero reconocimiento de dichas competencias. El [artículo 8.2](#) LOLS, reconocedor de determinadas competencias informativas de la sección sindical, determina su atribución a las secciones sindicales *“de sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa (...) o cuenten con delegados de personal”*. En concreto, y para lo que interesa en este sentido, el derecho a la difusión de avisos a través del tablón de anuncios se condiciona al cumplimiento del requisito anterior. Si, con carácter general, se opta por la existencia del tablón de anuncios “virtual” y el derecho al mismo se hace depender de la representación unitaria con la que se comparte ámbito⁸¹⁾, en realidad se observa cómo la dificultad para la existencia de la representación unitaria y la defensa de los intereses de los trabajadores sigue estando presente y no se salva con tanta facilidad a través de la representación sindical. La mayor presencia en las empresas titulares de plataformas digitales de secciones sindicales de sindicatos sin esa consideración de representatividad vetaría el acceso a las prerrogativas generales mencionadas con anterioridad e incluso, a su vez, como en un círculo vicioso, sería difícil que un sindicato de ese tipo promoviese el proceso electoral para la constitución de la representación unitaria.

Por ello, podría resultar más conveniente la opción de los mensajes individualizados a las cuentas de los trabajadores. Siguiendo con la idea enunciada anteriormente, relativa a su equiparación a los correos corporativos individualizados, se ha apuntado que el uso del correo electrónico empresarial para usos sindicales deriva del contenido esencial de la libertad sindical en lo referente a la transmisión de información, libertad que es atribuida a toda sección independientemente del cumplimiento de las condiciones de representatividad exigidas en el [artículo 8.2](#) LOLS, que no deberían interpretarse en sentido extensivo⁸²⁾. La equiparación de las cuentas de los trabajadores con los correos electrónicos empresariales permitiría atribuir dicha libertad a todas las secciones sindicales, debiendo en todo caso tener éstas en consideración la privacidad y protección de datos de los trabajadores.

Este último ejemplo de las facultades de la sección sindical camina en la línea del refuerzo de las técnicas de actividad e intervención bajo el eje argumental del derecho a la libertad sindical, su contenido esencial y las competencias necesarias para su cumplimiento. Por esta razón, y para solventar los obstáculos de actuación de la representación sindical debidos a la conexión con la representación unitaria, no estaría de más la reflexión acerca de la atribución generalizada de las competencias enunciadas en el [artículo 8](#) LOLS a todas las secciones sindicales presentes en la empresa, con independencia de la representatividad de su sindicato o de su presencia en el comité de empresa⁸³⁾.

IV. UN BREVE APUNTE SOBRE OTROS MECANISMOS DE ACCIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A pesar de que en los últimos momentos se puede ver una evolución paulatina en este sentido de autoorganización de los trabajadores de las plataformas digitales, tal y como se veía con anterioridad, éste no es un movimiento que favorezca especialmente al sindicalismo tradicional ya que, a las dificultades derivadas de individualización y diversificación se le une la “huida del sindicalismo de clase”⁸⁴⁾.

El fenómeno del WorkerTech⁸⁵⁾ ha potenciado que los integrantes y trabajadores de las plataformas digitales empleen precisamente esa tecnología que los conecta entre sí para compartir experiencias y poder incidir así en un activismo de los consumidores para que conozcan, de primera mano, la operatividad interna de las propias plataformas digitales ante la falta de transparencia⁸⁶⁾. En consecuencia, de estas simples reivindicaciones se ha ido construyendo así un sentimiento de pertenencia e identidad común que ha desencadenado en la conformación de dos nuevos sujetos implicados.

En primer lugar, el cuestionamiento de la clase de sindicatos que gestionan los conflictos surgidos al hilo de las plataformas digitales⁸⁷⁾ provoca un desapego de estos trabajadores hacia las centrales sindicales más tradicionales y desemboca, consecuentemente, en la conformación de sindicatos específicos como Freeriders o Turkopticon. La acción colectiva de defensa de los intereses dentro de dichos sindicatos nace de un replanteamiento de identidad colectiva que sólo atingiría única y exclusivamente a los trabajadores de las plataformas digitales que, “desde dentro”, son los que mejor conocen la realidad de su día a día, negando así la intervención de terceros externos. Consecuentemente, estos sindicatos podrían ganar un mayor grado de adhesión entre los trabajadores, pero, como factor negativo, carecerían de la condición de mayor representatividad; condición de la que sí gozarían los sindicatos “clásicos”, a pesar de su escasa implantación⁸⁸⁾.

En segundo lugar, junto con los sindicatos específicos destacan también nuevas redes de carácter asambleario⁸⁹⁾ que, pese a que sí se representan intereses colectivos, no encarnarían en el ordenamiento jurídico español una figura representativa propia amparada por la legislación laboral.

En consecuencia, los dos nuevos sujetos, intentando capitalizar una función reivindicativa muy importante, gozarían de una capacidad de actuación limitada o prácticamente nula como consecuencia de la configuración jurídica actual del sistema de negociación colectiva y representación de los trabajadores en la empresa⁹⁰⁾. Más allá de los representantes asamblearios, cuya articulación representativa es mucho más compleja, en base a lo expuesto con anterioridad las secciones sindicales de sindicatos específicos se vendrían encontrando continuamente con la conexión que precisan con la representación unitaria.

Quizá la solución no sólo para este, sino para muchos de los problemas apuntados, podría venir del tenor literal del [artículo 61](#) ET y sus “otras formas de participación”⁹¹⁾.

V. REFLEXIONES FINALES

Una de las principales notas que caracteriza al Derecho del Trabajo en tanto disciplina jurídica diferente de las demás es precisamente la posibilidad de ordenar la propia relación laboral por sus protagonistas. En este sentido, los agentes sociales no son ajenos a las innovaciones que “el futuro del trabajo” está trayendo consigo, especialmente cuando se detectan numerosas obsolescencias normativas más o menos intencionadas.

Dentro de los procesos de transformación de las relaciones laborales, la negociación colectiva puede operar como una solución “a medida” ante los nuevos problemas laborales, por contar con una mayor capacidad de reacción y adaptación. La función de “anteceder a la legislación” ha sido una de las que tradicionalmente se han atribuido a los convenios colectivos, pero puede verse truncada si existen numerosos obstáculos para la conformación de una voluntad e interés colectivo por la inadaptación de la legislación que institucionaliza la dimensión colectiva de la relación laboral, como si de un círculo vicioso se tratase.

No sólo el [artículo 3.1](#) del [Código Civil](#) obliga a interpretar las normas conforme la “realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”, sino que también el [artículo 2](#) del Convenio núm. 135 de la OIT obliga a tomar en consideración en la representación de los trabajadores las características del sistema de relaciones obrero-patronales.

Los nuevos perfiles de trabajo deben contar con una fuerza representativa de sus derechos e intereses. El ordenamiento jurídico-laboral debe ser permeable y adaptable, pero nunca llegar a convertirse en un instrumento modificable a la merced de los nuevos modelos organizacionales del mercado. La apuesta por la laboralidad de los trabajadores de las plataformas digitales no implica la negación del avance tecnológico. Por el contrario, a pesar

del efecto disruptivo que producen las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, la búsqueda se centra en las respuestas que todavía pueden ser adecuadas, aún con ciertos ajustes normativos e interpretativos que no le hagan perder su esencia.

Este reto no sólo debe ser combatido por el legislador y el juzgador, sino también por la propia acción colectiva que, a su vez, debe contar con una modernización jurídica que le permita un modelo institucional, acorde al panorama económico y social imperante, en el que actuará en defensa del trabajador subordinado y dependiente económicamente. Las reformas que se proponen constituyen un reto de responsabilidad social y jurídica en contra de todo trabajo flexible y precario donde también tomará partido una acción colectiva y sindical. Para asegurar la continuidad de un diálogo social fuerte, tal y como viene exigiendo la OIT, las organizaciones sindicales deben modernizarse a través de una renovación que, incluyendo nuevos temas, logre integrar los intereses del conjunto de sus destinatarios para, al igual que sucedía desde su configuración originaria, actuar como reacción y motor del cambio social.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.R., MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M. (Coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar (Aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*. Madrid; Marcial Pons, 2000.

ALFONSO SÁNCHEZ, R., VALERO TORRIJOS, J. (Dirs.): *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*. Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2017.

ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*. Navarra; Thomson-Civitas, 2010.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º188, 2016.

ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: Nuevos modelos de economía compartida: *Uber Economy* como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n.º 1, enero-marzo 2017.

BAYLOS GRAU, A.: La acción colectiva de los trabajadores en las empresas: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en este espacio. *Revista de Derecho Social*, vol. 27, 2004.

BAYLOS GRAU, A.: Crisis y reconfiguración de la autonomía colectiva en el futuro del trabajo. EN AAVV *“El futuro del trabajo: cien años de la OIT” (XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

CABEZA PEREIRO, J.: Al paso de la jurisprudencia del TS relativa a las unidades electorales, después de la [sentencia de 20 de febrero de 2008](#) (RJ 2008, 1901). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 2, 2008.

CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, R., NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coords.): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*. Albacete; Bomarzo, 2017.


DE STEFANO, V., ALOISI, A.: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi legal studies research paper series*, n.º 1, 2018.

DEL REY GUANTER, S.: La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la negociación colectiva. EN AAVV, *“El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva” (XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)*. Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017.

ESTEBAN LEGARRETA, R.: Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas. EN AAVV *“Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial” (XXVIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Madrid; Cinca, 2018.

GARRIDO PÉREZ, E.: La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas. *Revista de Derecho Social*, n.º 80, 2017.

GUERRERO VIZUETE, E.: La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. *IUSLabor*, 1, 2019.

GOERLICH PESET, J.M. (Coord.): *Comentarios al  Estatuto de los Trabajadores*. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco. Valencia; Tirant lo Blanch, 2016.

GOERLICH PESET, J.M.: Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo. *Revista de treball, economia i societat*, n.º 92, 2019.

JOHNSTON, H., LAND-KAZLAUSKAS, C.: Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. *Conditions of Work and Employment Series* (OIT), n.º 94, 2018.

LÓPEZ CUMBRE, L. (Dir.): *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*. Navarra; Thomson Reuters Aranzadi, 2018.

MARTÍNEZ MORENO, C.: Autonomía colectiva y sus medios de expresión. EN AAVV, *“El futuro del trabajo: cien años de la OIT” (XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

MERCADER UGUINA, J.R.: *Protección de datos y garantía de los derechos digitales en las relaciones laborales*. Madrid; Francis Lefebvre, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, n.º 73, 2008.

MONTOYA MEDINA, D.: Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y de empleo. *Revista de treball, economia i societat*, n.º 92, 2019.

MORARU, G.: Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo. *Revista de Información Laboral*, n.º 12, 2018.

NAVARRO NIETO, F.: El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. *Temas laborales*, núm. 138, 2017.

NIETO ROJAS, P.: *La representación de los trabajadores en la empresa*. Navarra; Thomson Reuters, 2015.

NIETO ROJAS, P.: Acción colectiva en plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y

movimientos de base para representar idénticos intereses? EN AAVV, *“El futuro del trabajo: Cien años de la OIT” (XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Comunicaciones)*. Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

PASTOR MARTÍNEZ, A.: Representación de los trabajadores en la empresa digital. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, vol. 5, 2018.

PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C., FERNÁNDEZ MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I.: Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey. *Publications Office of the European Union*, Luxemburgo, 2018.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. *Temas Laborales*, n.º 144, 2018.

RODRÍGUEZ, E.: El desmantelamiento de los derechos colectivos de representación de los empleados a través de plataformas digitales. EN AAVV *“Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial” (XXVIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Madrid; Cinca, 2018.

RODRÍGUEZ, E.: La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. *Temas Laborales*, n.º 146, 2019.

ROTA, A.: La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n.º 420, 2018.

SALA FRANCO, T., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: El concepto del centro de trabajo. Problemas interpretativos del  [artículo 1.5](#) ET. *Actualidad Laboral*, n.º 33, 1985.

SALA FRANCO, T. (Coord.): *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*. Madrid; Francis Lefebvre, 2018.

TODOLÍ SIGNES, A.: El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor 3/2015*.

TODOLÍ SIGNES, A.: El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de treball, economia i societat*, n.º 92, 2019.

TODOLÍ SIGNES, A., HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dirs.): *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Navarra; Aranzadi, 2018.

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: *crowdworking y crowdworkers*. *Labour & Law Issues*, vol. 2, n.º 2, 2016.

FOOTNOTES

Una primera versión de este trabajo fue presentada como Comunicación en el XXIX Congreso de la AEDTSS “El futuro del trabajo: cien años de la OIT” en Salamanca en 2019, bajo el título “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”. Agradezco las

observaciones y comentarios recibidos entonces, que he intentado incorporar a esta nueva versión.

1

El término “economía colaborativa” nació al hilo de estos nuevos movimientos como la denominación oficial acogida por la Unión Europea en el año 2016, destacando así el Dictamen del Comité de las Regiones “*La dimensión local y regional de la economía colaborativa*”, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones que lleva por título “*Una Agenda Europea para la Economía Colaborativa*” o el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “*Consumo colaborativo o participativo: un nuevo modelo de sostenibilidad para el siglo XXI*”. Esta misma línea fue seguida, a nivel nacional, por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia que, en ese mismo año, elaboró un estudio titulado “*Los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa*”.

2

IBARS ÁLVARO, J.: La nueva economía colaborativa y las relaciones laborales: la perspectiva empresarial. EN LÓPEZ CUMBRE, L. (Dir.), *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*. Navarra; Thomson Reuters Aranzadi, 2018, p. 355.


3

LÓPEZ CUMBRE, L., Start-ups y capitalismo de plataforma: renovación o adaptación de los presupuestos laborales. EN LÓPEZ CUMBRE, L. (Dir.): *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*. Navarra; Thomson Reuters Aranzadi, 2018, pp. 81-84.

4

GUERRERO VIZUETE, E.: La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. *IUSLabor*, 1, 2019, pp. 269-270.

5

Esta afirmación se ha convertido para las empresas titulares de plataformas digitales en una máxima que negar con la finalidad de ratificar su papel de intermediaria tecnológica y, consecuentemente, encuadrarse en los servicios de la información y no en las normativas sectoriales. El ejemplo más paradigmático de ello ha venido de la mano de Uber que se catalogaba a sí misma como una empresa propia de la sociedad de la información y no del sector de transporte. El  [Tribunal de Justicia de la Unión Europea \[Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, asunto C-434/15 \(TJCE 2017\217\)\]](#) efectivamente consideró, a través de una larga reflexión fundamentada en la propia operativa de la

plataforma, que esta última prestaba el servicio de transporte de viajeros en sí mismo y, consecuentemente, debía ajustarse en su funcionamiento a la normativa del sector.

6

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: *crowdworking* y *crowdworkers*. *Labour & Law Issues*, vol. 2, n.º 2, 2016, pp. 82-108.

7

TODOLÍ SIGNES, A.: El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 3, 2015, p. 3.

8

TODOLÍ SIGNES, A.: El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de treball, economia i societat*, n.º 92, 2019, pp. 1-2.

9

MONTOYA MEDINA, D.: Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y de empleo. *Revista de treball, economia i societat*, n.º 92, 2019, pp. 8-10.

10

ALARCÓN CARACUEL, M.R., MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M. (Coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar (Aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*. Madrid; Marcial Pons, 2000, pp. 35-37.

11


ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: Nuevos modelos de economía compartida: *Uber Economy* como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n.º 1, enero-marzo 2017, p. 120.


12

PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C., FERNÁNDEZ MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I.: Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey. *Publications Office of the European Union*, Luxemburgo, 2018, pp. 14-30.

Para la obtención de este dato, el estudio se ha basado en la obtención de algún tipo de ganancia a través de dos vías; la primera de ellas, a través de la prestación de servicios vía plataformas donde el cliente y el prestador estuviesen conectados digitalmente, el pago se hiciese directamente a través de la plataforma y el trabajo a prestar no tuviese que realizarse en ningún espacio físico en concreto; y la segunda, a través de la prestación de servicios vía plataformas donde el cliente y el prestador también estuviesen conectados digitalmente y el pago se hiciese directamente a través de la plataforma, pero el trabajo o servicio en concreto sí estuviese presencial y estuviese incardinado en un espacio físico. La respuesta afirmativa a estas preguntas otorgaba un porcentaje inicial del 15.1 %, referido no a la población adulta, sino a los usuarios activos de internet. A través de un factor de corrección, el porcentaje referido a la población en su conjunto disminuye hasta el 11.6 %.

BAYLOS GRAU, P.D.: La “huida” del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización. EN ALARCÓN CARACUEL, M.R., MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M. (Coords.), *Op. Cit.*, pp. 40-42.

Habiendo comenzado la Unión Europea en el 2016 con una serie de Dictámenes y Comunicaciones, como la comunicación de la Comisión sobre “*Las plataformas en línea y el mercado único digital. Retos y oportunidades para Europa*”, en la actualidad en dicha institución, dada la problemática que puede traer consigo la creación de una figura jurídica *ad hoc*, se han dado pequeños pasos con la  [Directiva \(UE\) 2019/1152](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. A la espera de un análisis más profundo acerca de los “derechos mínimos” que esta norma fija en materia de información salarial, de horario y predictibilidad, destacan las aportaciones realizadas por el profesor Rojo Torrecilla en su blog personal: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/04/propuesta-de-directiva-sobre.html> (consultado el 04/09/2019)

Deliveroo cuenta, en la actualidad, con un total de 3 sentencias que declaran como laboral la relación que media entre la empresa y los *riders*, sin haberse producido hasta el momento ningún pronunciamiento en sentido contrario. Además, es la primera empresa respecto de la que se ha conseguido un pronunciamiento colectivo por parte del Juzgado de lo Social núm. 5 de Valencia, declarando como trabajadores asalariados a 97 *riders* [ [SJS núm. 5 de Valencia, de 10 de junio de 2019](#) (AS 2019, 1787)(n.º rec. 371/2018)].

Sin lugar a dudas, Glovo es la plataforma digital que cuenta con un mayor número de

pronunciamientos judiciales, un total de 10, dentro de los cuales destacan únicamente 4 que se posicionan a favor de la laboralidad, frente a 6 que encuadran a los repartidores como trabajadores autónomos o TRADES. En todo caso, a pesar de que esto puede deberse a la frecuencia con la que Glovo cambia su operativa para disfrazar los indicios de laboralidad que se van apuntando en las sentencias, destaca principalmente que es la primera empresa titular de plataforma digital respecto de la que se ha obtenido un pronunciamiento favorable a la laboralidad por parte de un Tribunal Superior de Justicia, abriendo así el camino a una futura consolidación de la jurisprudencia [[STSI Asturias núm. 1818/2019, de 25 de julio \(AS 2019\1826\)](#)].

18

En este sentido, destaca la extensa y fundamentada reflexión que se realiza por parte del Magistrado Raúl Uría Fernández en la [SJS núm. 31 de Barcelona, de 11 de junio de 2019 \(AS 2019\1493\)](#). Se contraponen la operatividad de la plataforma digital con referente a casos que han dado lugar a importantes pronunciamientos judiciales por parte del Tribunal Supremo, mostrando que, a través de la paulatina adaptación y flexibilización de la nota de la dependencia, la plataforma digital no hace más que repetir viejos “patrones” cambiando únicamente sus formas “tecnológicas” (FJ 3.º, párrafo 27).

19

Destaca frecuentemente la importancia de los sistemas reputacionales y el camuflaje del poder disciplinario a través del mismo. Vid. TODOLÍ SIGNES, A. *Op. Cit.*, p. 10.

20

En relación con este asunto, destacan las reflexiones que realiza la Profesora Rodríguez entorno al deber de conexión y, en contrapartida, el derecho a la desconexión de los trabajadores de plataformas digitales. Vid. RODRÍGUEZ, E.: La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. *Temas Laborales*, n.º146, 2019, pp. 121-158.

21

GOERLICH PESET, J.M.: Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo. *Revista de treball, economia i societat*, n.º 92, 2019, pp. 19-20.

22

TODOLÍ SIGNES, A.: El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo *Op. Cit.*, pp. 21-24.

23

DE STEFANO, V., ALOISI, A.: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights

Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi legal studies research paper series*, n.º 1, 2018, pp. 6-7.

24

BAYLOS GRAU, A.: La acción colectiva de los trabajadores en las empresas: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en este espacio. *Revista de Derecho Social*, vol. 27, 2004, p. 22.

25

NIETO ROJAS, P.: *La representación de los trabajadores en la empresa*. Navarra; Thomson Reuters, 2015, pp.32-34.

26

CRUZ VILLALÓN, J.: Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa. EN CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, R., NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coords.): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*. Albacete; Bomarzo, 2017, pp. 147-151.



27

ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*. Navarra; Thomson-Civitas, 2010, p.224.



28

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 188, 2016, pp. 3-4.


29

 [Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 27 de febrero de 1987 \(RTCT 1987\4597\)](#) y de 9 de marzo de 1987  [\(RTCT 1987\7058\)](#).


30

SALA FRANCO, T., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: El concepto del centro de trabajo. Problemas interpretativos del  [artículo 1.5](#)  [ET](#). *Actualidad Laboral*, n.º 33, 1985, p. 1651.


 [Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 \(RJ 2011\6551\).](#)

En este sentido, resulta muy ilustrativa la  [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 29 de diciembre de 2006 \(AS 2007\1993\)](#) (FJ 4.º): *“Partiendo de esa definición legal, los elementos del concepto de centro de trabajo son: 1.º. Una unidad productiva. Tal elemento, que es de carácter material, alude a una autonomía técnica, que se da tanto en la unidad productiva donde se producen de manera acabada los bienes o servicios objeto de la actividad empresarial -organización vertical: cada unidad productiva comprende toda la producción-, como en la unidad productiva dedicada a una parte de la actividad empresarial -organización horizontal: cada unidad productiva asume una fase de producción, o una parte del trabajo en que se divide la actividad empresarial-.”*

 [Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 \(RJ 2011\6551\).](#)


 [Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de enero de 2017 \(RJ 2017\231\)](#) (FJ 3.º): *“(…) El concepto unidad productiva con organización específica es un concepto jurídico indeterminado que alude a la realización en tal lugar de parte de la actividad productiva de la empresa bien desde el punto de vista funcional o desde el punto de vista geográfico (cada centro atendería a una zona distinta del mercado) que es lo que ocurre en el presente caso en el que se atiende, desde cada centro, a una parte de la clientela que se distingue, precisamente, por su localización geográfica.”*

 [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 11 de abril de 2012 \(AS 2012\1825\).](#)


 [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 29 de mayo de 2013 \(JUR 2014\94318\).](#)

 [Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015 \(RJ 2015\786\).](#)

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. *Op. Cit.*, pp. 6-7.

MONEREO PÉREZ, J.L.: Empresario, empresa y centro de trabajo. EN GOERLICH PESET, J.M. (Coord.): *Comentarios al  Estatuto de los Trabajadores*. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco. Valencia; Tirant lo Blanch, 2016, pp. 89-98.

GOERLICH PESET, J.M.: Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo. *Op. Cit.*, pp. 18-20.

Uno de los grandes retos que supone el estudio desde la óptica laboral de las plataformas digitales viene por la continua transformación que éstas sufren en su operatividad ante el nacimiento de nuevos indicios de laboralidad, de los que continuamente escapan e intentan disfrazar. Por ejemplo, habiéndose apuntado el pago directo a la plataforma y no al prestador de servicio como un indicio de ajenidad, Uber permite ya el pago en metálico a sus conductores. A su vez, si bien Deliveroo con carácter inicial no permitía que el *rider* rechazase los pedidos asignados, con el paso del tiempo introduce dicha opción. Resulta muy acertada, en este sentido, la reflexión que se realiza en la  [Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019 \(AS 2019\1493\)](#), intentando el Magistrado ir más allá de estos “disfraces” operados por la empresa.

GARRIDO PÉREZ, E.: La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas. *Revista de Derecho Social*, n.º 80, 2017, pp. 220-221.

Existen, en el momento de cerrarse este artículo, oficinas situadas en Alicante, Barcelona, Bilbao, Burgos, Córdoba, Gijón, Granada, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga, Murcia, Oviedo, Pamplona, Palma de Mallorca, Salamanca, Santander, Sevilla, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vigo, Vitoria y Zaragoza (Información disponible en <https://glovers.glovoapp.com/es/ayuda/ciudad/>)


TODOLÍ SIGNES, A.: El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Op. Cit.*, pp. 6-7.

En este sentido se pronuncia PASTOR MARTÍNEZ al abogar por considerar como centro de trabajo el lugar desde el que se dirija la operatividad de la aplicación. Vid. PASTOR MARTÍNEZ, A.: Representación de los trabajadores en la empresa digital. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, vol. 5, 2018, pp.117-118.

PASTOR MARTÍNEZ, A. *Op. Cit.*, pp. 117-118.

Así se puede observar en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002), cuyo testigo es seguido por el actual  [artículo 13.1](#) ET.

En el momento de cerrarse este trabajo, Uber opera en las siguientes ciudades españolas: Albacete, Bilbao, Almería, Castellón, Córdoba, Gijón, Girona, Granada, Jerez, Lérida, Logroño, Madrid, Málaga, Sevilla, Tarragona y Valencia (Información disponible en <https://www.uber.com/es-ES/cities/>).

Uno de los principales ejemplos que se pueden dar en este ámbito es Deliveroo. Si bien Deliveroo cuenta con únicamente una sede central en Madrid, opera en ciudades como Salamanca, Vigo, Santiago de Compostela, Marbella, Valladolid, etc. En la  [SJS Barcelona núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019 \(AS 2019\1493\)](#) se explica con exactitud cuál es la operatividad de la plataforma Deliveroo. Así, cuenta con un “Departamento de Operaciones” que agrupa a un total de 19 empleados, los cuales asignan las franjas horarias de los repartidores de Barcelona, y se comunican constantemente con los riders.

GARRIDO PÉREZ, E. *Op. Cit.*, pp. 219-221

GARRIDO PÉREZ, E. *Op. Cit.*, pp. 221-222.

GUERRERO VIZUETE, E.: La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. *Op. Cit.*, p. 278.

53

PÉREZ AMORÓS, F.: Electores y elegibles. EN GOERLICH PESET, J.M. (Coord.): *Comentario al [Estatuto de los Trabajadores](#)*. Libro homenaje a Tomás Sala Franco. Valencia; Tirant lo Blanch, 2016, pp. 1293-1302.

54

Son numerosos los pronunciamientos judiciales que niegan la acumulación de centros de trabajo para la existencia de delegados de personal o comités de empresa conjuntos. Vid. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo. *Op. Cit.*, pp. 3-4; SALA FRANCO, T., LAHERA FORTEZA, J.: La representación de los trabajadores en la empresa. EN SALA FRANCO, T. (Coord.): *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*. Madrid; Francis Lefebvre, 2018, pp. 41-43.

55

CASAS BAAMONDE, M.E.: La necesaria reforma del [Título II](#) del Estatuto de los Trabajadores. EN CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, R., NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coords.): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*. Albacete; Bomarzo, 2017, p. 107-111.

56

CABEZA PEREIRO, J.: Al paso de la jurisprudencia del TS relativa a las unidades electorales, después de la [sentencia de 20 de febrero de 2008](#) (RJ 2008, 1901). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 2, 2008, pp. 569-591.

57

[Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2001 \(RJ 2001\2138\)](#).

58

CASAS BAAMONDE, M.E., *Op. Cit.*, pp.107-118; CRUZ VILLALÓN, J. *Op. Cit.*, pp. 153-159; SALA FRANCO, T., LAHERA FORTEZA, J. La representación de los trabajadores en la empresa, *Op. Cit.*, pp. 45-46.

59

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 11 de mayo de 2016 \(JUR 2016\151405\)](#)

60

SALA FRANCO, T., LAHERA FORTEZA, J. La representación de los trabajadores en la empresa. *Op. Cit.*, pp. 45-46.

61

GOERLICH PESET, J.M.: Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo. *Op. Cit.*, p. 13.

62

El [Estatuto de los Trabajadores](#), en su [artículo 69.1](#), dispone que el sufragio debe ser personal, directo, libre y secreto, y en base a la interpretación de este mismo precepto la [sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de 21 de septiembre de 2015 \(AS 2015\1916\)](#) ha admitido la validez del voto telemático en unas elecciones sindicales.

63

[Artículo 44](#) del [Estatuto Básico del Empleado Público](#): “*El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales: a) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos (...).*”

64

[Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 30/1992, de 18 de marzo \(RTC 1992\30\).](#)

65

MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, n.º 73, 2008, pp. 253-260.

66

[Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2018 \(RJ 2018\614\).](#)

67

ESTEBAN LEGARRETA, R.: Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas. EN AAVV “*Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*” (XXVIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Madrid; Cinca, 2018, p. 6.

68

RODRÍGUEZ, E.: El desmantelamiento de los derechos colectivos de representación de los empleados a través de plataformas digitales. EN AAVV “*Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*” (XXVIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Madrid; Cinca, 2018, pp. 9-10.

69

GUERRERO VIZUETE, E.: La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. *Op. Cit.*, pp. 278-279.

70

MONTOYA MEDINA, D. *Op. Cit.*, pp. 15-16.

71


GOERLICH PESET, J.M.: Economía digital y acción sindical. EN TODOLÍ SIGNES, A., HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dirs.): *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Navarra; Aranzadi, 2018, pp. 600-602.


72

La plataforma TU Respuesta Sindical Ya, creada por trabajadores de plataformas digitales afiliados y afiliadas a UGT en colaboración con dicho sindicato. (http://www.turespuestasindical.es/quienes_somos.php), está dedicada única y exclusivamente a responder las preguntas que inquieten a los *riders* en relación con sus condiciones laborales. A su vez, CCOO, dentro de su iniciativa #PrecarityWar, define a los repartidores del #SlaverooTeam como aquellos que “te entregan tu comida en tiempo récord. Sobre su bici o su moto, su cuerpo es su única protección. De día o de noche llueva o haga 40.º. Un pedido tras otro sin pausa. Y todo a cambio del salario mínimo” (<https://precaritywar.es/heroes/>).

73

Los trabajadores que conformaban dicha sección sindical lograron crear una plataforma denominada “Ridersxderechos” que, a través de campañas comunicativas muy importantes y su presencia en redes sociales, se erige como punto de referencia para los trabajadores en su defensa de las condiciones de trabajo del sector.

En similares términos se pronuncia la  [sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2016 \(RJ 2016\4220\)](#) cuando afirma el tablón de anuncios constituye un sistema que “(...) *ha quedado obsoleto en los tiempos modernos y no es la herramienta más adecuada para difundir la información en las empresas que cuentan con un elevado número de centros de trabajo, ni mucho menos ofrece la misma eficacia que el correo electrónico*”.

 [Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 281/2005, de 7 de noviembre \(RTC 2005\281\)](#).

BAYLOS GRAU, A.: Crisis y reconfiguración de la autonomía colectiva en el futuro del trabajo. EN AAVV “*El futuro del trabajo: cien años de la OIT*” (XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, pp. 332-333.

GOERLICH PESET, J.M.: Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo. *Op. Cit.*, pp. 12-13.

 [Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 2012 \(RJ 2012\8317\)](#).

MERCADER UGUINA, J.R.: *Protección de datos y garantía de los derechos digitales en las relaciones laborales*. Madrid; Francis Lefebvre, 2019, pp. 234-241.

NAVARRO NIETO, F.: El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. *Temas laborales*, núm. 138, 2017, pp. 75-79.

GUERRERO VIZUETE, E. *Op. Cit.*, pp. 278-279.

MORARU, G.: Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo. *Revista de Información Laboral*, n.º 12, 2018, pp. 5-6.

GARRIDO PÉREZ, E. *Op. Cit.*, pp. 221-222.

MARTÍNEZ MORENO, C.: Autonomía colectiva y sus medios de expresión. EN AAVV, “*El futuro del trabajo: cien años de la OIT*” (XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, pp. 275-283.

El WorkerTech hace referencia a la utilización de la tecnología para la articulación de movimientos de defensa de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores a través de foros o redes de trabajadores que comparten experiencias. En este sentido, vid. LAPLANTE, R., SIX SILBERMAN, M.: *Building trust in crowd worker forums: worker ownership, governance and work outcomes*. Disponible en: http://trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/sites/trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/files/laplante_trust.pdf (consultado el 1 de junio de 2019).

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. *Temas Laborales*, n.º144, 2018, pp. 35-38.

NIETO ROJAS, P.: Acción colectiva en plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses? EN AAVV, “*El futuro del trabajo: Cien años de la OIT*” (XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Comunicaciones). Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, pp. 1526-1528.

ESTEBAN LEGARRETA, R. *Op. Cit.*, p.6.

Destacan, por ejemplo, APP Sindical (Asociación de Personal de Plataforamas) en Argentina, Deliverance Milano o directamente RidersxDerechos, como plataforma asociativa al margen de su pertenencia a un sindicato en concreto.

90

DEL REY GUANTER, S.: La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la negociación colectiva. EN AAVV, *“El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva” (XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)*. Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017, pp. 152-153.

91

GUERRERO VIZUETE, E. *Op. Cit.*, pp. 278-279.