



FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS

**TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

**MÁSTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL**

**LA DIMENSIÓN COLECTIVA DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS**

**A DIMENSIÓN COLECTIVA DA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS**

**THE COLLECTIVE DIMENSION OF THE PLATFORM ECONOMY**

**Autora: Lidia Gil Otero**

**Tutor: José María Miranda Boto**

Santiago de Compostela

Año académico 2018/2019 – Oportunidad de julio



FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS

**TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

**MÁSTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL POR LA  
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**

**LA DIMENSIÓN COLECTIVA DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS**

**A DIMENSIÓN COLECTIVA DA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS**

**THE COLLECTIVE DIMENSION OF THE PLATFORM ECONOMY**

**Autora: Lidia Gil Otero**

**Tutor: José María Miranda Boto**

Santiago de Compostela

Año académico 2018/2019 – Oportunidad de julio

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>2. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y PREMISA DE LABORALIDAD</b> .....	8
<b>2.1. La importancia de los términos conceptuales</b> .....	8
<b>2.2. La posible inadaptación normativa ante la laboralidad en la plataforma digital</b> .....	10
<b>3. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN LA EMPRESA DIGITALIZADA</b> .....	12
<b>3.1. El centro de trabajo como unidad electoral y su encaje en el trabajo a través de plataforma</b> .....	13
3.1.1. <i>El centro de trabajo como lugar de gestión de la aplicación informática</i> .....	16
3.1.2. <i>El centro de trabajo en organizaciones “difuminadas”: ramificación funcional de la plataforma</i> .....	18
<b>3.2. El cómputo de los trabajadores “on-demand”</b> .....	18
<b>3.3. El proceso electoral digitalizado: nuevos escenarios</b> .....	19
<b>4. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NUEVAS AGRUPACIONES ESPECÍFICAS PARA LA DEFENSA COLECTIVA</b> .....	20
<b>4.1. La facultad de autoorganización sindical: ventajas e inconvenientes en la “huida del sindicalismo de clase”</b> .....	20
<b>4.2. Mecanismos de información y comunicación sindical dentro de la plataforma digital</b> .....	23
<b>5. EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE: ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES</b> .....	24
<b>5.1. Finalidad perseguida por la actividad empresarial: negación de la intermediación</b> .....	25
<b>5.2. Dificultades derivadas de la delimitación sectorial</b> .....	26
<b>5.3. Incipiente delimitación jurisprudencial: Glovo como empresa logística</b> ....	29
<b>6. UN ÚLTIMO APUNTE SOBRE LA “HUELGA COLABORATIVA”</b> .....	31
<b>7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE REFORMA</b> .....	32
<b>8. FUENTES UTILIZADAS</b> .....	35
<b>8.1. Bibliografía</b> .....	35
<b>8.2. Fuentes legislativas</b> .....	38
<b>8.3. Fuentes jurisprudenciales</b> .....	38

**Resumen:** La mal denominada “economía colaborativa” ha conseguido implantar en un mercado digitalizado una nueva canalización de oferta y demanda a través de plataformas digitales donde se encuentra conectada una infinidad de prestadores de servicios a la espera de un simple aviso informático. La consideración de estos prestadores de servicios como trabajadores por cuenta ajena, en respuesta a una nueva huida del Derecho del Trabajo, trae como consecuencia la revisión necesaria de una normativa laboral que carece de ese “matiz” digital, especialmente en la dimensión colectiva de la relación laboral. Destacan en este sentido los mecanismos a disposición de los trabajadores de las plataformas digitales dirigidos a la defensa y promoción de los intereses comunes a través de la representación unitaria y la representación sindical. Estas pueden no ofrecer posibilidades de adaptación o cobertura para las características tan particulares de la plataforma digital y, consecuentemente, pueden perjudicar la conformación de la voluntad común, debidamente reflejada en un convenio colectivo no fácilmente identificable.

La representación unitaria debe responder a la identificación del centro de trabajo para su propia conformación y, a su vez, la representación sindical se encuentra de frente con el fenómeno de la “huida del sindicalismo de clase”, al ser los trabajadores más propensos a crear sus propias asociaciones u organizaciones de defensa y representación. Contando estos trabajadores con iniciativa suficiente para la movilización y reivindicación mediante estrategias de colapso de las plataformas digitales, también debe prestarse atención a los instrumentos de presión como la huelga, cuya protección puede verse desbordada por las nuevas estrategias empresariales de reacción indirecta a través de los sistemas reputacionales o de valoración por la clientela de los trabajadores.

**Resumo:** A mal denominada “economía colaborativa” conseguiu implantar nun mercado dixitalizado unha nova canle de oferta e demanda a través de plataformas dixitais onde se atopa conectada unha infinidad de prestadores de servizos agardando un simple aviso informático. A consideración destes prestadores de servizos como traballadores por conta allea, en resposta a unha nova fuxida do Dereito do Traballo, trae como consecuencia a revisión necesaria dunha normativa laboral que carece dese “matiz dixital”, especialmente na dimensión colectiva da relación laboral. Neste sentido, destacan os mecanismos a disposición dos traballadores das plataformas dixitais dirixidos á defensa e promoción dos intereses comúns a través da representación unitaria e a representación sindical. Estas poden non ofrecer posibilidades de

adaptación ou cobertura para as características tan particulares da plataforma dixital e, consecuentemente, poden perxudicar a conformación dunha vontade común, debidamente reflectida nun convenio colectivo non fácilmente identificable.

A representación unitaria debe responder á identificación do centro de traballo para a súa propia conformación e, a súa vez, a representación sindical atópase de fronte co fenómeno da “fuxida do sindicalismo de clase”, ao ser os traballadores máis propensos a crear as súas propias asociacións ou organizacións de defensa e representación. Contando estes traballadores coa iniciativa suficiente para a mobilización e reivindicación mediante estratexias de colapso das plataformas dixitais, débese tamén prestar atención aos instrumentos de presión como a folga, cuxa protección pode verse desbordada polas novas estratexias empresariais de reacción indirecta a través dos sistemas reputacionais ou de valoración pola clientela dos traballadores.

**Abstract:** The misnamed “sharing economy” has introduced in a digitized market a new channel for the supply and demand through digital platforms. An infinite number of service providers are connected to these digital platforms, waiting for a simple computer warning. In response to a new phenomenon of “escape from labour law”, the consideration of these providers as employees results in a needed revision of the labour standards due to its lack of adaptation, especially in the collective dimension of the employment relationship. In this respect, the mechanisms available to employees of digital platforms aimed at the defense and promotion of common interests through the unitary and union representations stand out. These representations are not adapted to the characteristics of digital platforms, so they could damage the conformation of a common desire, duly reflected in a collective agreement that is difficult to identify.

The unitary representation must respond to the identification of the workplace for its own conformation. In turn the union representation must face the “escape of class unionism” to the extent that providers are creating their own associations or organizations of defense and representation. These employees have enough initiative for the mobilization and demand through strategies of collapse of the digital platforms. For this reason, more reflection should be given to the instruments of pressure like the strike. The new business strategies of indirect reaction through customer valuation systems can reduce the protection of the strike.

**Palabras clave:** plataformas digitales, representación unitaria, representación sindical, convenio colectivo, huelga.

**Palabras chave:** plataformas dixitais, representación unitaria, representación sindical, convenio colectivo, folga.

**Keywords:** digital platforms, unitary representation, union representation, collective agreement, strike.

## **RELACIÓN DE ABREVIATURAS**

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público

ET: Estatuto de los Trabajadores

LETA: Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical

OIT: Organización Internacional del Trabajo

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

RD: Real Decreto

UE: Unión Europea

## 1. INTRODUCCIÓN

La crisis económica y la digitalización han configurado un mercado laboral 4.0 en el que se crean nuevas necesidades y, con ello, nuevos puestos de trabajo que, a la luz de los términos clásicos del Derecho del Trabajo, se configuran como atípicos. Dentro de este escenario tan diverso han destacado, por su popularidad, las plataformas digitales, que son usadas a diario por infinidad de clientes de las principales ciudades españolas destacando, consecuentemente y por su número, los sujetos que prestan servicios para ellas.

Estos hechos han sido ratificados por el reciente estudio titulado “Platform Workers in Europe”, elaborado por el Joint Research Centre de la Unión Europea<sup>1</sup>. En él, 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), por debajo únicamente de Reino Unido, que se encuentra en la cumbre, pero no por demasiada distancia (12%). A pesar de lo que pueda parecer, si bien en la gran parte de las situaciones el trabajo a través de las plataformas digitales es simplemente un trabajo “ocasional” para conseguir algún ingreso extra, no se debe obviar que en ocasiones se erige como el empleo principal o aquel del que se obtiene más del 25% de los ingresos.

Las plataformas digitales se han configurado para muchos 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, el cambio hacia lo nuevo no siempre implica un cambio hacia mejores condiciones, y precisamente así se está comprobando en la actualidad. Cada vez son más abundantes las noticias que acusan a la “economía colaborativa” de constituir un nicho de mercado a base de condiciones laborales, de representación y de protección social desfavorables, que provocan, cada vez en mayor medida, mensajes de denuncia gracias a la labor de difusión de los propios trabajadores de las empresas titulares de las plataformas digitales.

Las reivindicaciones de los prestadores de servicios de las plataformas digitales tienen su origen en la negativa de estas últimas a contratar a trabajadores bajo el régimen laboral común, obligándolos a convertirse en sus propios jefes, es decir, en trabajadores autónomos, con la reducción de costes laborales y de Seguridad Social que eso conlleva para la propia empresa. Por esta razón, en primer lugar, se dedicará en el presente TFM un apartado específico a desmentir la bondad de la mal denominada “economía

---

<sup>1</sup> 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.

colaborativa”, quedando dicha colaboración difuminada en aras de un ánimo de lucro flagrante para ya, en segundo lugar, abordar la crítica al encuadramiento de dichos trabajadores como autónomos.

A pesar de que la Justicia y gran parte de la doctrina abogan por la existencia de una relación laboral en los términos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación indiscriminada de la normativa laboral, en bloque, puede resultar poco fructuosa para un nuevo trabajador que se desmarca del prototipo tradicional. Esta circunstancia se hace especialmente patente en la vertiente colectiva de la propia relación laboral, tan compleja como necesaria. La representación unitaria y la sindical, en la formulación originaria de la legislación, cuentan con una serie de inoperatividades que pueden terminar por convertirse en un obstáculo para la conformación de una acción colectiva que defienda los derechos de estos trabajadores, como puede ser por ejemplo la estricta identificación del centro de trabajo con un criterio físico, generalmente inexistente en trabajos como los que son objeto de estudio. Por ello, en segundo lugar, se examinará la expresión actual de la normativa al hilo de la representación unitaria para detectar los problemas de operatividad práctica de cara a la existencia misma de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa, examinando no sólo cómo éstos pueden ser salvados, sino también marcando algunas líneas para reformas sucesivas, como la apuesta por un proceso electoral digitalizado. A su vez, también se dedicará un apartado específico al estudio de la representación sindical en el doble canal de representación dibujado por el ordenamiento jurídico-laboral español. En él se examinarán concretamente los nuevos fenómenos de agrupación colectiva de los trabajadores al margen de los sindicatos más clásicos y su correspondiente repercusión en las estrategias de representatividad, así como el impacto de las nuevas tecnologías en los mecanismos de información y consulta sindical.

No sólo la representación de los trabajadores de las plataformas digitales puede resultar un obstáculo significativo en su formulación actual de cara a la defensa de los intereses de los trabajadores o, incluso, en el ámbito de un propio proceso de negociación colectiva, sino que dificulta, consecuentemente, el proceso de cara a la elaboración y configuración de un convenio colectivo. A pesar de ello, lo cierto es que, dentro de este sector digital, las plataformas digitales en concreto pueden despertar dudas de cara a la identificación del convenio colectivo sectorial aplicable a estos trabajadores, dada la forma tan peculiar en la que se desarrolla la actividad empresarial una vez desmentida la simple intermediación que pueden realizar. Por esta razón, en tercer lugar, se prestará atención al complejo encuadramiento de la empresa titular de las plataformas digitales

en los ámbitos funcionales de los diversos convenios colectivos que podrían resultar de aplicación, dada la disparidad de funciones y servicios que ofrecen dichas plataformas.

Por último, si bien la acción colectiva se demuestra principalmente a través de la capacidad de negociación, también debe destacar la capacidad de movilización para la celebración de la huelga, que desde siempre se ha dibujado como un fuerte instrumento de presión. En este sentido, algunas previsiones que la regulan en la actualidad y que la protegen de cara a su efectividad pueden resultar especialmente problemáticas en los nuevos entornos digitales, de tal modo que, como cierre del contenido principal, se hará una breve mención de los tres principales argumentos que, potencialmente, podrían menoscabar la efectividad de reivindicación concreta, destacando la represión indirecta de la empresa a través de los sistemas reputacionales.

## **2. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y PREMISA DE LABORALIDAD**

### **2.1. La importancia de los términos conceptuales**

La entrada en la Cuarta Revolución Industrial y la evolución de la economía han traído consigo un progreso tecnológico tan sumamente rápido que difícilmente puede seguirse el ritmo. Las plataformas digitales han irrumpido en el panorama como una nueva forma de satisfacer necesidades entre particulares autosuficientes, razón por la cual pronto destacó el término “economía colaborativa”<sup>2</sup>, como si se tratase de un mero intercambio a través de las tecnologías de la información y comunicación.

Aun siendo poco frecuentes, efectivamente existen plataformas que prestan únicamente servicios de intermediación entre quien dispone de un recurso infrutilizado y quien lo necesita. En esta línea de satisfacer, a través de una plataforma digital, una necesidad real sin contraprestación económica, se puede hablar incluso de trabajo amistoso, benevolente o de buena vecindad<sup>3</sup>, en el ejemplo más paradigmático como es Blabacar. Sin embargo, la realidad ha venido mostrando cómo, en un marco favorecedor de la flexibilidad en el acceso al mercado laboral y en la gestión de la relación laboral<sup>4</sup>,

---

<sup>2</sup> En este sentido, la Unión Europea en el año 2016 comenzó a hacer referencia a la economía colaborativa, entre otros ejemplos, en el Dictamen del Comité de las Regiones “*La dimensión local y regional de la economía colaborativa*”, en 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 en 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*”.

<sup>3</sup> SELMA PENALVA, A. Delimitación de fronteras: diferencias entre trabajo colaborativo y relación laboral no declarada. EN ALFONSO SÁNCHEZ, R., VALERO TORRIJOS, J. (Dirs.), *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*. Navarra; Thomson Reuters Aranzadi, 2017, p. 403.

<sup>4</sup> 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, nº 2, 2016, pp. 82-108.

muchas empresas han visto en las plataformas digitales un nicho de mercado importante para la prestación tan diversos como el transporte de viajeros, el reparto de comida o incluso la limpieza del hogar.

En consecuencia, un mecanismo que nació en su formulación originaria para que las personas se prestasen servicios mutuamente de manera altruista a través de la versión más sofisticada del trueque, acabó profesionalizando dichos servicios y, por ende, creando nuevos perfiles de trabajo<sup>5</sup> dentro del “capitalismo de plataforma”<sup>6</sup>. Los propietarios de la plataforma cuentan así con una infinidad de prestadores del servicio inscritos en ella bajo la premisa de que la empresa titular de la plataforma no dirige, sino que únicamente le comunica que un cliente precisa de sus servicios. En este punto, y dado que la empresa le exige a ese prestador ser un trabajador autónomo, en principio él se marcará sus propios ritmos y prestará dicho servicio con sus propios medios<sup>7</sup>, bien sea la bicicleta, el patinete o su vehículo.

En este nuevo sistema de descentralización, conocido como *crowdsourcing*, la empresa titular de la plataforma digital asume un papel que va más allá de la simple intermediación, convirtiéndose (aunque lo niegue para no ajustarse a la normativa sectorial) en la proveedora subyacente del servicio a los consumidores. Así, los trabajadores que se encuentran al servicio de la plataforma digital son catalogados y encuadrados como trabajadores autónomos, lo que provoca la carencia de la protección que el ordenamiento laboral brinda tanto en la dimensión individual de la relación laboral (vacaciones, salario mínimo, límite de jornada, tutela de los derechos fundamentales, etc.) como en la dimensión colectiva de la misma (huelga, negociación colectiva, representación unitaria y sindical, etc.).

En consecuencia, dado que el fomento de la cooperación entre iguales se ha ido desvirtuando paulatinamente para buscar el beneficio más inmediato a través de la transformación de actividades y negocios tradicionales o ya conocidos, es preferible reservar la denominación de economía colaborativa para aquello que realmente lo es, y referirse a este fenómeno como “economía de plataformas” o “capitalismo de plataforma”<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> 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, nº 1, enero-marzo 2017, p. 120.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> LÓPEZ CUMBRE, L. *Op.Cit.*, pp. 81-84.

## 2.2. La posible inadaptación normativa ante la laboralidad en la plataforma digital

La profesionalización de las plataformas digitales y los nuevos perfiles de trabajo que se han creado basan el encuadramiento de los prestadores del servicio como trabajadores autónomos en dos argumentos principales: la libertad y autonomía de la que, en principio, gozarían, y la aportación por el prestador de medios de producción de su propiedad.

No obstante, la delimitación de una correcta calificación, entre trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados, en este caso de plataformas digitales, no es nueva. Sin adentrarse con profundidad en el incorrecto encuadramiento que hace la empresa de estos trabajadores ante los indicios de laboralidad que revela la relación existente entre las partes, especialmente en sede de dependencia -tecnológica (derivada de los sistemas reputacionales<sup>9</sup>) e indirecta por el control que puede llegar a ejercer la empresa incumplidas sus instrucciones-, se debe destacar que a este fenómeno deslaborizador, conformador de trabajo precario<sup>10</sup>, ya se había acudido con anterioridad.

Ya desde la versión originaria del Estatuto de los Trabajadores, salvando las distancias, se ha tenido que lidiar con el acuciante problema de la huida del Derecho del Trabajo. Se trata de un fenómeno que, a través de la utilización preferente de figuras contractuales del ámbito civil o mercantil, logra prescindir de la regulación laboral. La regulación laboral se observaba, desde esta óptica, como un obstáculo que limitaba las potencialidades del trabajador y una gestión eficiente de la empresa para competir en un mercado competitivo, flexible y con una elevada tasa de externalización del ciclo productivo<sup>11</sup>. En este momento y a través de su nueva “versión digitalizada”, esta “desviación” o huida sigue suponiendo un obstáculo a vencer en línea con la lucha contra el fraude y la precariedad, por lo que ya las instituciones la Unión Europea<sup>12</sup> y la

---

<sup>9</sup> TODOLÍ SIGNES, A. *Op. Cit.*, p. 10.

<sup>10</sup> BAYLOS GRAU, P.D. La “huida” del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaborización. EN 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. 40-42.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Habiendo comenzado 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 propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, aprobada por el Parlamento Europeo el 16 de abril de 2019, que fijará “derechos mínimos” en materia de información salarial, de horario y predictibilidad. El carácter reciente del pronunciamiento provoca la ausencia de referencias doctrinales, si bien 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 15/06/2019).

Inspección de Trabajo y Seguridad Social han decidido darle a esta cuestión la importancia que le correspondía. Dicho testigo ha sido tomado también por los tribunales, tanto españoles como extranjeros<sup>13</sup>, respecto de empresas como Deliveroo<sup>14</sup>, TakeEatEasy<sup>15</sup> o Glovo<sup>16</sup>.

No obstante, la apuesta por la laboralidad de estos trabajadores no está exenta de problemas en la medida en que muchas de las figuras tradicionales de protección de los trabajadores por cuenta ajena son incompatibles o de difícil configuración en este nuevo escenario. El contexto en el cual nace el Derecho del Trabajo, de la mano de la Revolución Industrial, configuró un paradigma de trabajador clásico que puede no adaptarse a las sucesivas revoluciones digitales, no sólo a las instaladas, sino a las que están todavía por llegar.

En este sentido, uno de los principales retos se encuentra de la mano de la representación de los trabajadores al servicio de dichas plataformas. Con carácter general, una de las ideas que se ha esgrimido con mayor frecuencia al estudiar el entorno de este tipo de trabajadores era, sin lugar a duda, su aislamiento. Los prestadores al servicio de las plataformas, *a priori*, trabajan de manera individual y aislada, sin estar en contacto los unos con los otros, teniendo en cuenta además que muchos de ellos no prestan el servicio diariamente, sino sólo de manera ocasional. Todo ello podría dificultar la creación de redes de confianza ante una mano de obra volátil<sup>17</sup> y atomizada que menoscaba la dimensión colectiva y sindical. Sin embargo, lo cierto es que los colectivos afectados están demostrando su capacidad de autoorganización a través de entidades alternativas con una finalidad informativa y movilizadora a su vez, dando a conocer las condiciones y los comportamientos de las plataformas para que éstas, ante la respuesta de la clientela, se vean obligadas a modificar sus pautas. Esta cuestión ha sido aprovechada por los sindicatos más tradicionales, que no sólo han llegado a representar a los trabajadores en los juicios más sonados en la materia, sino que incluso han creado espacios, dentro de su propia organización, dedicados a atender en exclusiva las preguntas más frecuentes de los *riders*<sup>18</sup>.

---

<sup>13</sup> Sentencia del Tribunal de Apelación londinense de 10 de noviembre de 2017 (caso *Uber – V – Aslam*); Sentencia de la Corte Suprema de Reino Unido de 13 de junio de 2018 respecto de *Pimlico Plumbers*.

<sup>14</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018 (nº rec. 633/2017).

<sup>15</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona, de 29 de mayo de 2018 (nº rec. 652/2016).

<sup>16</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 (nº rec. 1353/2017); Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, de 11 de febrero de 2019 (nº rec. 1214/2018).

<sup>17</sup> TODOLÍ SIGNES, A. *Op. Cit.*, pp. 21-24.

<sup>18</sup> A este respecto, destacamos 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](http://www.turespuestasindical.es/quienes_somos.php))

Si efectivamente los prestadores de los servicios fuesen calificados como trabajadores autónomos, éstos contarían con el derecho a afiliarse, ser defendidos y representados a través de las asociaciones empresariales de su elección o a fundar asociaciones profesionales específicas de la actividad de las plataformas (art. 19.1 LETA). Sin embargo, si los pronunciamientos judiciales terminan declarando el sentido contrario, tal y como se va a defender en el presente trabajo a partir de este momento, lo que se debe plantear siguiendo la premisa de laboralidad es, en definitiva, la configuración actual del ordenamiento jurídico y sus posibilidades de adaptación a los “nuevos fenómenos”. ¿Ofrece suficientes garantías para que estos “nuevos trabajadores” cuenten con los mecanismos adecuados de defensa y promoción de sus intereses laborales? ¿Se respeta el estatus que la dimensión colectiva de la relación laboral posee en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>19</sup>? No en vano la OIT dedica su centenario precisamente al futuro del trabajo, destacando el futuro de las organizaciones sindicales en aras de un diálogo social fuerte ante las nuevas problemáticas emergentes.

### **3. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN LA EMPRESA DIGITALIZADA**

El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa inicialmente reconocido en el artículo 129.2 de la Constitución Española, y tomando el testigo, en los artículos 4.1 g) y 61 ET, se basa en la ya conocida expresión del “doble canal”, que configura dos sujetos representativos de diferente naturaleza jurídica, la representación unitaria (regulada en el Título II ET) y la representación sindical (regulada en el Título IV LOLS). Estas instituciones, consolidadas, estaban ya previstas en el Convenio de la OIT núm. 135 sobre representantes de los trabajadores (1971), y apenas han sufrido cambios desde su configuración inicial a partir del modelo constitucional de relaciones laborales<sup>20</sup>. Ambas, dada su configuración, ofrecen posibilidades y, a su vez, dificultades diferentes para la labor de participación y reivindicación de los trabajadores de las plataformas digitales, de tal modo que lo fundamental en este punto es observar qué mecanismo, en su correspondiente diseño, abre los mayores márgenes para el encuadre de esta relación laboral atípica ante una legislación específica que ni está, ni se le espera.

---

<sup>19</sup> DE STEFANO, V., ALOISI, A. Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi legal studies research paper series*, nº 1, 2018, pp. 6-7.

<sup>20</sup> 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.

La empresa fordista, aquella que dio lugar al propio nacimiento del Derecho del Trabajo con la configuración de su prototipo de trabajador, desde su formulación originaria, se ha querido dibujar como una estructura de dominación y de gestión unilateral de las relaciones laborales<sup>21</sup> caracterizada por estructurarse al amparo de un centro de trabajo físico que le permitía evolucionar y expandirse, a la par que aumentar el número de trabajadores. Consecuentemente, la representación unitaria nace así como un instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores en la propia empresa a través de una serie de órganos: los delegados de personal y comités de empresa (arts. 62 y 63 ET).

En línea con ese ideal propio de la Revolución Industrial, no extraña que se haga referencia continuamente en el Título II ET a dos grandes criterios en el seno de esta representación unitaria: 1) Al número de trabajadores, no sólo para que éste funcione como criterio para determinar la propia existencia de la representación unitaria, sino también para determinar el número de representantes y su configuración (arts. 62, 63 y 66 ET); y 2) Al centro de trabajo, que se diseña por el legislador como la circunscripción o unidad electoral de un proceso electoral que culminará con la designación de los representantes unitarios. Es precisamente este último criterio el que reporta una mayor enjundia en el abordaje de la relación laboral dentro de la plataforma digital.

### **3.1. El centro de trabajo como unidad electoral y su encaje en el trabajo a través de plataforma**

El centro de trabajo como unidad electoral básica bebe no sólo de la jurisprudencia, sino de numerosas menciones al respecto en el Estatuto de los Trabajadores. Si bien, entre otros, el artículo 67 ET autoriza a promover elecciones a los “trabajadores del centro de trabajo” y obliga a precisar en la comunicación de promoción “el centro de trabajo” donde se vayan a celebrar, el argumento fundamental radica en los artículos 62 y 63 ET. Estos preceptos disponen, respectivamente para los delegados de personal y comités de empresa, que les corresponde la representación de los trabajadores “en la empresa o en el centro de trabajo”. Aunque, según el propio tenor literal de los preceptos, el empleo de la conjunción disyuntiva “o” pudiese dar una posibilidad para que la unidad electoral pudiese ser a su vez la empresa, lo cierto es que esta interpretación ha sido rechazada desde tiempo atrás por la jurisprudencia. 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

---

<sup>21</sup> ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E. Derecho del Trabajo. Navarra; Thomson-Civitas, 2010, p.224.

físicamente su actividad sobre un único centro de trabajo”<sup>22</sup>, 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. Esta rigidez interpretativa se ve acentuada por el hecho de que la jurisprudencia, a su vez, haya rechazado la acumulación de centros de trabajo para escoger un delegado de personal conjunto<sup>23</sup> o para constituir un comité de empresa conjunto para centros de trabajo con menos de 11 trabajadores<sup>24</sup>, teniendo en cuenta además que la negociación colectiva no podría adentrarse en la modificación de este criterio de unidad electoral en la medida en que su estrecha relación con la medición de la representatividad sindical provoca que se configure como una norma de derecho necesario<sup>25</sup>.

Partiendo, en consecuencia, de la importancia crucial que se le otorga al centro de trabajo en la representación unitaria, el principal reto a resolver descansaría en el posible encaje que el propio concepto tendría. La dificultad radica, principalmente, en el entorno digital y deslocalizado que configuran las plataformas digitales, con infinidad de prestadores “deambulantes” que no tienen un centro físico al que retornar después de haber cumplido con el pedido que le ha ordenado la plataforma para satisfacer los deseos del cliente.

Dado que en sede de representación y participación de los trabajadores no se recoge ninguna definición específica, se debe acudir al artículo 1.5 ET, que lo define 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 del 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 empresarial<sup>26</sup>. Pronto el desarrollo del concepto fue más notable gracias a la labor de los Tribunales Superiores de Justicia que, irremediamente, tuvieron que analizar casuísticamente las diferentes realidades empresariales emergentes. Con base en dicha evolución jurisprudencial, si

---

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2001 (nº rec. 1959/2000).

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 (nº rec. 140/2010); Sentencias de la Audiencia Nacional de 27 de enero de 2000 (nº. 4/2000) y de 13 de junio de 2003 (nº. 64/2003).

<sup>24</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de febrero de 2008 (nº rec. 77/2007) y de 7 de febrero de 2012 (nº. rec. 114/2011).

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 27 de febrero y de 9 de marzo de 1987.

bien la unidad productiva se identifica con una autonomía técnica, la organización específica hace referencia a la autonomía material que se superpone a la primera<sup>27</sup>. Así, la unidad productiva es un elemento de carácter material que forma parte de la empresa o bien a través de una organización vertical, cuando se desarrolla la actividad empresarial abarcando todas las fases de producción, que finalizan en bienes y servicios acabados, o bien a través de una organización horizontal, centrándose en una parte de la actividad empresarial y una concreta fase de producción<sup>28</sup>. El Tribunal Supremo ha identificado incluso puntos de venta como centros de trabajo<sup>29</sup>, atendiendo en las sentencias más recientes a criterios geográficos en la medida en que la unidad productiva puede ser determinada desde un punto de vista territorial. En consecuencia, se examinaría esta concreta posibilidad cuando un centro abarque parte de la actividad productiva de la empresa en una zona del mercado concreta, atendiendo así a la clientela distinguida por razón de su localización geográfica<sup>30</sup>.

Antes de intentar trasladar el concepto de centro de trabajo a las plataformas digitales, en primer lugar, se debe partir de una premisa suficientemente clara: cada empresa titular de la plataforma se regirá por diferentes criterios de cara a su organización interna, de tal modo que las respuestas o soluciones generales serán poco frecuentes. En el análisis de las plataformas digitales que han causado un mayor debate por ser, precisamente, las más empleadas (Glovo, Uber y Deliveroo), se han podido identificar dos estructuras de funcionamiento divergentes. Si bien comparten rasgos en común y se caracterizan como plataformas únicas proyectadas en ámbitos territoriales determinados donde ordenan y gestionan los servicios que deben ser prestados<sup>31</sup>, se verá como elemento determinante en el encuadramiento del centro de trabajo el hecho de que las dos primeras posean “instalaciones físicas” y la última no.

---

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 11 de abril de 2012 (nº. rec. 889/2012).

<sup>28</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 29 de diciembre de 2006 (nº rec. 12/2006). (FJ 4º): “Partiendo de esa definición legal, los elementos del concepto de centro de trabajo son: 1º. 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-”

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2011 (nº rec. 140/2010).

<sup>30</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de enero de 2017 (nº. rec. 24/2016) (FJ 3º): “(...) 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.”

<sup>31</sup> GARRIDO PÉREZ, E. La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas. *Revista de Derecho Social*, nº80, 2017, pp. 220-221.

### 3.1.1. *El centro de trabajo como lugar de gestión de la aplicación informática*

Por todos son conocidos los titulares de prensa tales como *“Uber aterriza en ...”* o *“Glovo ya ofrece sus servicios en tu ciudad”*. 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 ciudades<sup>32</sup> próximas a los mismos. Por su parte Glovo, siguiendo una estrategia similar, si bien también posee su oficina central en Madrid, posteriormente le siguen otras en los lugares donde operan<sup>33</sup>, sin olvidarse de advertir en su página web que *“los profesionales independientes no se desplazan a las oficinas”*.

Cuando se habla de Glovo o de Uber, como ya se había mencionado con anterioridad, se habla de una única plataforma que, existente en la gran mayoría de ciudades europeas, incluye evidentemente las ciudades españolas donde se ordenan los diferentes servicios de reparto o transporte. Sin embargo, la operatividad de la plataforma se circunscribe a un concreto ámbito o espacio territorial. Las plataformas limitan la prestación de sus servicios a una clientela que se encuentre en esa misma localización geográfica, de tal modo que se puede pensar en esas oficinas y sedes como unidades organizativas espaciales de la aplicación que podrían constituir centros de trabajo a los efectos del artículo 1.5 ET, en base al criterio esgrimido por la jurisprudencia que identifica la unidad productiva con la determinación desde el punto de vista geográfico. En dicho ámbito geográfico los trabajadores prestan el servicio acabado, de tal modo que no se trata de una empresa que posea centros de trabajo en organización horizontal, sino en organización vertical. Las oficinas o diferentes sedes de referencia de las plataformas abarcan el ámbito territorial donde se van a prestar los servicios a través de las mismas, ordenando y gestionando en su conjunto los servicios que deben ser prestados a los usuarios que se encuentren en el radio de actuación.

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”*. Se

---

<sup>32</sup> En la actualidad 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/>).

<sup>33</sup> Nos encontramos con oficinas situadas en Burgos, Salamanca, Oviedo, Pamplona, Alicante, Barcelona, Bilbao, Córdoba, Granada, Gijón, Las Palmas de Gran Canaria, Murcia, Madrid, Málaga, Palma de Mallorca, Santander, Sevilla, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vigo, Vitoria y Zaragoza (Información disponible en <https://glovers.glovoapp.com/es/ayuda/ciudad/>).

trata, en definitiva, de una unidad productiva con organización específica referida al entorno territorial y funcional en el que debe operar<sup>34</sup>.

En este sentido, identificado el centro de trabajo como el lugar de gestión y dirección de la aplicación y la plataforma en los diferentes territorios o localizaciones de operatividad, 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 trabajo<sup>35</sup>. El teletrabajo es definido por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. Este testigo es seguido por el artículo 13.1 ET, que lo define como el trabajo desarrollado “de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este”.

Por su parte, los trabajadores de las plataformas digitales, con especial atención a los famosos *riders*, no prestan servicios en un centro de trabajo al uso o “tradicional”. Su principal función es la de deambular por las ciudades siguiendo las notificaciones que la plataforma digital haga llegar a la aplicación instalada en su teléfono móvil. Así, una vez que preste los servicios en el horario que le corresponde, no tiene que regresar a ningún tipo de oficina (recuérdese que la principal intención es desvincular las sedes con los trabajadores porque son “autónomos”). Esta deslocalización, no obstante, no puede equipararse a la que se produce en el teletrabajo en la medida en que la razón de ser de dicho servicio no es nada más que la modernización del gremio de los mensajeros. La labor de mensajería difícilmente puede realizarse en un local de la empresa, y si bien es cierto que los *riders* ya no precisan llamar telefónicamente a la empresa para saber qué tienen que repartir como sí se hacía con anterioridad<sup>36</sup>, esto es así porque dicha tarea es sustituida por la propia plataforma informática, que indica qué clientes han efectuado el correspondiente pedido que debe recoger en los restaurantes oportunos.

En definitiva, 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, de tal modo que

---

<sup>34</sup> 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.

<sup>35</sup> PASTOR MARTÍNEZ, A. *Op. Cit.*, pp. 117-118.

<sup>36</sup> Estos hechos resultan reveladores cuando ya el Tribunal Supremo, en el año 1986, declaró la laboralidad de los mensajeros en su sentencia de 26 de febrero de 1986.

ese será el centro de trabajo al que pertenezca y se adscriba el trabajador sin necesidad de dicha aplicación analógica.

### 3.1.2. *El centro de trabajo en organizaciones “difuminadas”: ramificación funcional de la plataforma*

Analizado ya el primero de los escenarios, y teniendo en cuenta el modelo de negocio del que se trata, basado en el abaratamiento de costes y la supresión de las estructuras tradicionales, no resulta extraño que existan también empresas titulares de plataformas que careciesen de oficinas o sedes distribuidas en el territorio de operación<sup>37</sup>. Estas empresas únicamente trabajarían a través de la plataforma, si bien esta última también estuviese delimitada en cuanto a la prestación de servicios a un determinado territorio. Se operaría, en consecuencia, con una organización “difuminada” respecto de la cual la identificación del centro de trabajo “físico” con su sede central no resulta viable. Es por ello que se comienza a apostar en la doctrina, de manera incipiente, por un “centro de trabajo digitalizado”<sup>38</sup>. La aplicación, única al igual que las anteriores, tendría su correspondiente unidad organizativa específica centrada en el territorio donde operarían los trabajadores que prestan el servicio, entendiendo así la existencia de la delimitación geográfica como una ramificación funcional y unidad organizativa espacial de la propia plataforma.

En este modelo, los trabajadores, en principio, se adscribirían a ese centro de trabajo digitalizado a través de las simples operaciones de acceso a la plataforma, es decir, las operaciones de alta y registro, y las posibilidades de operar en ese espacio físico tras la llamada correspondiente<sup>39</sup>.

### **3.2. El cómputo de los trabajadores “on-demand”**

Una vez que se ha delimitado mínimamente el centro de trabajo, se debe traer a colación el otro gran criterio mencionado con anterioridad y que determinaba la constitución de representantes unitarios y su modelo de conformación: el cómputo de los trabajadores. Resulta evidente que, si todavía no se ha delimitado la verdadera naturaleza jurídica de la relación prestador-plataforma, aunque se abogue por la laboralidad, se desconoce bajo qué modalidad contractual podrían operar estos trabajadores, si bien destacaría,

---

<sup>37</sup> 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 esta situación, si se quiere aplicar el criterio anterior de la delimitación geográfica para la ordenación del centro de trabajo, no se podría indicar que el único centro de trabajo de la empresa sea su sede en Madrid para todos los prestadores de servicios.

<sup>38</sup> GARRIDO PÉREZ, E. *Op. Cit.*, pp. 219-221

<sup>39</sup> GARRIDO PÉREZ, E. *Op. Cit.*, pp. 221-222.

en todo caso, el contrato a tiempo parcial por la prestación desarrollada en determinadas horas o en determinados días.

Sería conveniente que los trabajadores se computasen en función de las horas de trabajo perfectamente determinadas y controladas por la propia plataforma. El único ejemplo que se encuentra en la normativa a tal efecto es el artículo 72.2 b) ET, previsto para los trabajadores con contratos temporales de duración inferior a un año. Pese a ello, esta unidad de referencia sin duda distrae la atención cara el margen de tiempo amplio como el mes o el año donde se prestan los tiempos concretos y efectivos de la prestación que deberían resultar computables, independientemente de que fuesen prestados bajo un contrato temporal o indefinido<sup>40</sup>.

### **3.3. El proceso electoral digitalizado: nuevos escenarios**

La constitución y existencia de la representación unitaria vendrá obligatoriamente precedida de un proceso electoral que cuenta con un conjunto de garantías brindadas por el ordenamiento jurídico que, a su vez, pueden tener especial importancia en el ámbito de las plataformas digitales. Si ya puede resultar difícil por los anteriores avatares examinados la simple existencia de un proceso electoral, éste está resguardado con previsiones que indudablemente hacen referencia también a un centro de trabajo como dimensión física. Así, destacan cuestiones como 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 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, el hecho de que el trabajador apenas haya acudido a él puede desincentivar su propia participación en el proceso electoral. Por ello, sería recomendable un proceso electoral también digitalizado que, garantizando evidentemente la fiabilidad, seguridad y eficacia correspondiente, permitiese, incluso a través de la propia plataforma, el acceso a los trabajadores dados de alta para la correspondiente participación, siendo plausible en la medida en que, siempre y cuando se garantice el sufragio personal, directo, libre y

---

<sup>40</sup> GARRIDO PÉREZ, E. *Op. Cit.*, p.222.

secreto, ello no se encuentra expresamente prohibido en el ordenamiento jurídico, y así se ha reconocido incluso de manera novedosa en alguna ocasión<sup>41</sup>.

#### **4. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NUEVAS AGRUPACIONES ESPECÍFICAS PARA LA DEFENSA COLECTIVA**

##### **4.1. La facultad de autoorganización sindical: ventajas e inconvenientes en la “huida del sindicalismo de clase”**

Hasta el momento se puede afirmar que las dificultades que entraña la representación unitaria y su rigidez no son pocas precisamente, dificultades que además no tienen una respuesta clara. 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, que se reconoce tanto a los afiliados como a los órganos sindicales que éstos forman<sup>42</sup> (art. 28.1 CE). 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 trabajadores<sup>43</sup>. Como contenido adicional de este derecho se ha reconocido la libertad organizativa de los sindicatos, bebiendo así del derecho de autoorganización que ya se recogía en los artículos 2 y 3 del Convenio nº 87 de la OIT.

El derecho de autoorganización implica que las organizaciones sindicales tienen libertad para organizarse a través de los instrumentos de actuación que consideren más adecuados<sup>44</sup>, instrumentos que no tienen por qué coincidir con los modelos que se han establecido legalmente, pudiendo apuntar así una mayor adaptabilidad.

No obstante, la sección sindical prevista en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical se ha erigido desde siempre como el principal cauce de articulación en la empresa de representación del sindicato. La constitución de la sección sindical, si bien debe partir de unas previas habilitaciones del estatuto sindical, depende únicamente de la voluntad de los trabajadores de la empresa afiliados a dicho sindicato, que encontrarán en ella un mecanismo efectivo para la realización en la empresa de la actividad sindical.

---

<sup>41</sup> El artículo 44 a) EBEP prevé, en sede de elecciones sindicales para el personal funcionario y estatuario, la posibilidad de que el voto se emita a través de medios telemáticos. 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 (nº rec. 542/2015) ha admitido la validez del voto telemático en unas elecciones sindicales.

<sup>42</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de 18 de marzo de 1992 (nº. 30/1992).

<sup>43</sup> 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*, nº73, 2008, pp. 253-260.

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de noviembre de 2005 (nº. 281/2005).

La libertad organizativa mencionada con anterioridad no sólo alcanza al sindicato, sino que tiene una mayor razón de ser en el seno de las secciones sindicales. En este sentido, destaca un reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo en el que se declara al sindicato como dueño de la organización de su estructura, bien a nivel de empresa, de centros de trabajos autónomos o de centros de trabajo agrupados<sup>45</sup>, en contraposición a lo previsto para la representación unitaria.

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, supraempresarial<sup>46</sup> gracias a dicha libertad organizativa. Podría tratarse así de un instrumento idóneo en la intermediación digital por dos principales características: su mayor capacidad de adaptación al interlocutor y su carácter no localista<sup>47</sup>.

Sin embargo, como se adelantaba con anterioridad, el ordenamiento jurídico parte de una vinculación estrecha entre la representación unitaria y la representación sindical, de tal modo que, si bien la representación sindical puede ser valorada positivamente, sus ventajas se pueden ver coartadas de nuevo por la inoperatividad completa de la representación unitaria. En este sentido, destaca el artículo 8.2 LOLS, reconecedor de los derechos de la sección sindical. De su tenor literal se extrae dicha vinculación, al otorgar determinados derechos sumamente importantes 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”. Si, con carácter general, las competencias informativas y consultivas se hacen depender de la representación unitaria con la que se comparte ámbito, especialmente la negociación con el empresario, 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.

Pudiera pensarse en la alternativa que brinda el propio precepto, la de los sindicatos más representativos, pero la situación también se vuelve compleja en este punto. La

---

<sup>45</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2018 (nº. rec.30/2017).

<sup>46</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial (XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Madrid; Cinca, 2018, p. 6.

<sup>47</sup> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. El desmantelamiento de los derechos colectivos de representación de los empleados a través de plataformas digitales. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial (XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Madrid; Cinca, 2018, pp. 9-10.

labor sindical dentro de las plataformas digitales ha provocado un alejamiento de los trabajadores del sindicalismo más clásico. El escenario que ha surgido como consecuencia de estas nuevas irrupciones es un escenario de diferenciación y separación de los trabajadores donde no sólo deben competir entre sí por conseguir una mayor puntuación en los sistemas reputacionales, sino que, en principio, la desaparición de los elementos físicos del trabajo y la ocasionalidad del propio empleo podría intervenir en la falta de conformación de un interés colectivo, especialmente debido a la falta de identificación profesional<sup>48</sup>.

A pesar de que en los últimos momentos se puede ver una evolución paulatina en este sentido de autoorganización, no es un movimiento que favorezca especialmente al sindicalismo tradicional. El fenómeno del WorkerTech<sup>49</sup> ha potenciado que los integrantes y trabajadores de las plataformas digitales empleen precisamente esa tecnología que los conecta entre sí, sin jerarquías ni organización, no para buscar una acción colectiva, sino 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 transparencia<sup>50</sup>. En consecuencia, se ha ido construyendo así un sentimiento de pertenencia e identidad común que ha desencadenado la conformación, a través de medios digitales, de entidades representativas que sí buscan un sindicato específico y una acción colectiva de defensa de los intereses de los trabajadores en un escenario de “huida del sindicalismo de clase”<sup>51</sup>, como es el principal ejemplo de “Ridersxderechos”<sup>52</sup>. Si bien esta plataforma se ha creado dentro de la Intersindical Alternativa de Cataluña y no tiene una fórmula asociativa o sindical, puede suponer ser un paso para evolucionar cara a dicha operatividad jurídica.

Estos sindicatos específicos que se podrían conformar ganarían un mayor grado de adhesión entre los trabajadores pero, como factor negativo, carecerían de la condición

---

<sup>48</sup> GOERLICH PESET, J.M. Economía digital y acción sindical. EN TODOLÍ SIGNES, A., HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Navarra; Aranzadi, 2018, pp. 600-602.

<sup>49</sup> 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](http://trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/sites/trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/files/laplante_trust.pdf) (consultado el 1 de junio de 2019).

<sup>50</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. *Temas Laborales*, nº144, 2018, pp. 35-38.

<sup>51</sup> MARTÍNEZ MORENO, C. Autonomía colectiva y sus medios de expresión. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *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.

<sup>52</sup> Al margen de ello, existen sindicatos que ya se están formando en el extranjero como APP (Asociación de Personal de Plataformas) en Argentina.

de mayor representatividad, al contrario que los sindicatos “clásicos”, que contarían con la mayor representatividad, pero tendrían una escasa implantación<sup>53</sup>. 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. En todo caso, no se debe ver esto como un obstáculo invencible, en la medida en que los sindicatos más tradicionales también han demostrado su capacidad de respuesta<sup>54</sup>, como sucede con UGT respecto de su plataforma “TU Respuesta sindical ya”, dedicada exclusivamente a los trabajadores de plataformas digitales<sup>55</sup>.

#### **4.2. Mecanismos de información y comunicación sindical dentro de la plataforma digital**

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 tabloneros no resultan ya adecuados en una relación donde los trabajadores pueden coincidir esporádicamente, pero no se reúnen en un centro físico<sup>56</sup>. 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. En esta realidad también reparó el Tribunal Constitucional, incorporando las tecnologías como instrumento de los derechos de información y comunicación sindical en la empresa a través de la conocida sentencia de 7 de noviembre de 2005 (nº. 281/2005).

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

---

<sup>53</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. *Op. Cit.*, p.6.

<sup>54</sup> Se está observando un movimiento de yuxtaposición entre la emergencia de las nuevas formaciones de los trabajadores de las plataformas, específicas para los mismos, y los esfuerzos desarrollados por los sindicatos más tradicionales para crear un movimiento que sea inclusivo. Vid. JOHNSTON, H., LAND-KAZLAUSKAS, C., *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. Conditions of Work and Employment Series (OIT)*, nº 94, 2018, pp.10-11.

<sup>55</sup> Esta plataforma ha sido creada por trabajadores de plataformas digitales afiliados y afiliadas a UGT con la finalidad de responder las dudas que sus compañeros tengan respecto de esta “nueva” relación laboral. ([http://www.turespuestasindical.es/quienes\\_somos.php](http://www.turespuestasindical.es/quienes_somos.php)).

<sup>56</sup> En similares términos se pronuncia la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2016 (nº. rec. 199/2015) 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*”.

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, dentro de la propia plataforma, de un apartado específico que haga las funciones de los tradicionales tableros de anuncios y al que tengan acceso los trabajadores y, especialmente, el sindicato que quiera difundir su información, respetando los límites y reglas de uso para no perturbar la actividad normal de la empresa<sup>57</sup> ni el uso empresarial para el que se constituyó la propia plataforma.

No obstante, desconociendo el funcionamiento interno de este tipo de plataformas para los trabajadores y, específicamente, si ya cuentan o no con algún sistema de avisos similar, las ventajas de la “intranet” no deben enmascarar sus posibles inconvenientes. En primer lugar, destacaría la posible consideración por parte de la empresa de la instalación de dicho sistema como un coste derivado de la reestructuración de un servicio creado como instrumento de trabajo y no para la comunicación de la plantilla<sup>58</sup>. En segundo lugar, y en relación con la privacidad, el secreto de las comunicaciones de contenido sindical y la protección de datos, el hecho de que el aviso pueda ir directamente a la cuenta personal del trabajador proporcionada por la empresa al sindicato se equipara a la utilización de listados de correos corporativos individuales, para los que se requiere la aprobación del trabajador o, de otra forma, la posibilidad de rechazar los mensajes<sup>59</sup>, lo cual puede restar eficacia al propio suministro de información por temor a posibles represalias.

## **5. EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE: ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

Habiendo visto hasta aquí las dificultades que entraña la existencia de representantes de los trabajadores en las empresas tecnológicas, titulares de las plataformas digitales, no resulta extraño, en consecuencia, que estas últimas carezcan de convenio colectivo propio. Esto, además, no puede presumirse casual, y precisamente la intención de las empresas de suscribirlo es prácticamente inexistente, si se pone esto en relación con el encuadramiento de los prestadores de servicios como trabajadores autónomos. Estos últimos no son destinatarios de los convenios colectivos, que sólo imponen costes excesivos para una empresa basada, principalmente, en la tan aclamada “flexibilidad”.

---

<sup>57</sup> BAYLOS GRAU, A. Crisis y reconfiguración de la autonomía colectiva en el futuro del trabajo. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*. Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, pp. 332-333.

<sup>58</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 2012 (nº. rec. 202/2011).

<sup>59</sup> 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.

Sin embargo, en la medida en que paulatinamente los Juzgados de lo Social están reconociendo la laboralidad en la relación que une a los prestadores de servicios de las plataformas digitales con la empresa titular, estos prestadores tendrán que regirse por un ordenamiento laboral que no sólo incluya al Estatuto de los Trabajadores, sino también al convenio colectivo que les resulte aplicable. Es precisamente este último término, la aplicabilidad, el que entraña una mayor dificultad en cuanto a su determinación debido a la propia naturaleza tecnológica del servicio prestado.

### **5.1. Finalidad perseguida por la actividad empresarial: negación de la intermediación**

Las empresas tecnológicas, desde el primer momento de su conformación, han apostado por catalogarse como empresas pertenecientes a la sociedad de la información, es decir, simples intermediarias tecnológicas que conectaban a particulares en situación de igualdad. Ello tendría como consecuencia la inaplicación de la normativa propia del sector, especialmente importante en el ámbito del Derecho Administrativo y del Derecho del Trabajo. Pese a ello, ya el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha tenido que pronunciar en dos ocasiones respecto de Uber System Spain y Uber France SAS, considerando que el control ejercido por la empresa titular de la plataforma digital sobre la actividad de transporte implicaba una actividad empresarial propia del ámbito de los transportes y no de la sociedad de la información<sup>60</sup>. En consecuencia, el criterio de la finalidad perseguida por la actividad empresarial es el que prima respecto de la propia estructura organizativa de la empresa.

Esta primera consideración tendría como consecuencia inmediata, en el ámbito laboral, el rechazo de la aplicación del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que incluía en su ámbito funcional a las empresas tecnológicas y de servicios de informática (art. 1.2). Esta, precisamente, ha sido la línea seguida por la Comisión Consulta Nacional de Convenios Colectivos determinando la necesidad de primar la tecnología digital como un medio antes que como el verdadero objeto de la actividad de la empresa. Concretamente, a pesar del carácter no vinculante las decisiones tomadas por la Comisión, ésta consideró que el convenio colectivo aplicable a una empresa tecnológica que ofrecía un servicio de transporte y alquiler de vehículos con conductor a través de una aplicación móvil (operativa sumamente similar a la de Uber o Lyft) era, precisamente, el Convenio Colectivo de Alquiler de vehículos con y sin conductor por coincidir el propio fin de la

---

<sup>60</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber System Spain, S.L.*; Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de abril de 2018, asunto C-320/16, *Uber France SAS contra Nabil Bensalem*.

empresa, el servicio de transporte, con el ámbito funcional y personal de este último, independientemente de que la empresa operase a través de relaciones mercantiles con transportistas autorizados<sup>61</sup>.

## 5.2. Dificultades derivadas de la delimitación sectorial

Dado que, tal y como se mencionaba con anterioridad, las plataformas digitales han supuesto una irrupción en todo tipo de actividades “tradicionales”, las respuestas generales deben sustituirse por un análisis específico. Destacan en este sentido, no sólo por su popularidad, sino también por ser las que más pronunciamientos judiciales están originando, las empresas tecnológicas dedicadas al reparto de comida de restaurantes al domicilio de los clientes, siendo los principales paradigmas Glovo y Deliveroo. El servicio de reparto de comida que se hacía por los propios trabajadores del restaurante cuando llamaba telefónicamente un cliente, en la actualidad pasa a “externalizarse” a favor de estas últimas empresas, que ofrecen ese servicio de “intermediación” a través de la aplicación y, además, organizan a sus propios prestadores para que se desplacen hasta el correspondiente domicilio. En este sentido, se ve cómo la tecnología, de nuevo, es un simple medio a través del cual prestar el verdadero servicio que constituye el objeto empresarial, el reparto de comida a domicilio, destacando en consecuencia dos grandes sectores: el de la hostelería y el del transporte, reparto o logística.

De esta cuestión se han hecho eco los interlocutores sociales, y es por ello que, a finales del año 2018, éstos se han reunido en la Comisión Negociadora del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería para, precisamente, llevar a cabo una modificación su ámbito funcional. El artículo 4 del Acuerdo Marco determinaba, ya en su versión originaria, que la delimitación de su ámbito funcional no era exhaustiva, sino que, por el contrario, se podía ampliar o complementar con otras actividades no incluidas a través de un pacto previo de la Comisión.

En consecuencia, siendo conscientes de que los servicios de reparto estaban constituyendo una parte importante de los ingresos propios de la hostelería<sup>62</sup>, se incluye ya en el Acuerdo la expresa mención al “*servicio de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización*”

---

<sup>61</sup> Este caso concreto se ha examinado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el Expediente nº79/2016, de 14 de diciembre de 2016. A este respecto, vid. MUÑOZ RUIZ, A.B. Sector digital, plataformas profesionales y convenio colectivo aplicable. *Revista de Información Laboral*, nº2, 2017, pp. 3-4.

<sup>62</sup> Según datos recientemente publicados, estas plataformas de “delivery” han contribuido con más de 643 millones de euros al PIB de España en 2018, y llegan a representar incluso el 17% de los ingresos de los bares y restaurantes, según un estudio elaborado por la organización Marcas de Restauración. Vid. <https://www.europapress.es/economia/noticia-plataformas-delivery-defienden-aportaron-643-millones-pib-2018-crearon-14000-empleos-20190509105901.html> (consultado el 10/05/2019).

*administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas*". Este acuerdo, que se ha hecho efectivo a través de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de marzo de 2019, provoca que los repartidores de las plataformas digitales encuentren sus condiciones laborales regidas por el Acuerdo Marco que ampara a ese sector de la producción a través de la delimitación de un ámbito funcional vertical<sup>63</sup>, que incluso llega a definir a los repartidores de comida y bebida como aquellos que participan *"en la distribución de comida y bebida desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor (...) por encargo de cualquier otra empresa, incluidas las que operen como plataformas digitales o a través de éstas"*.

La precisión con la que se ha definido el fenómeno dentro de la modificación del Acuerdo puede considerarse como positiva, en la medida en que despeja grandes dudas interpretativas que pudieran suscitarse. Teniendo en cuenta que el citado Acuerdo, además de tener condición de convenio colectivo, tiene a su vez naturaleza de acuerdo marco y de estructura, con una posición de preeminencia en el sistema de negociación colectiva en el sector de la hostelería (art. 10 apartados 1 y 2), ejercerá una función importante de influencia sobre los convenios colectivos suscritos en el sector a partir del mismo. Si los *riders* pasan a considerarse así personal laboral del sector de la hostelería, pueden ser destinatarios de futuras reformas realizadas en aras a regular, a través de los convenios colectivos, cuestiones tan importantes como el salario, funciones, poder disciplinario, categorías profesionales, etc.

Es importante recalcar que, para que la bondad de esta medida pueda materializarse, debe partirse de la estricta consideración de dicho personal como personal laboral, no personal autónomo, porque este último únicamente podría estar amparado por un acuerdo de interés profesional, si es que existiese. Este es el principal argumento al que se han acogido las empresas titulares de plataformas digitales de reparto de comida para no sentirse vinculadas por la modificación realizada, porque la ampliación del ámbito de aplicación sólo se realiza a favor de relaciones laborales<sup>64</sup>. En consecuencia, la medida se encuentra con un primer problema que viene ya de lejos, el correcto o incorrecto encuadramiento de estos trabajadores, que será el que determine la

---

<sup>63</sup> DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., Instituciones de Derecho del Trabajo. Madrid; Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 1991, pp. 195-197.

<sup>64</sup> No son escasos los titulares periodísticos que afirman que Deliveroo y Glovo "se desentienden" del convenio de Hostelería que presuntamente incluiría a sus *riders* por ser estos trabajadores autónomos. Por ejemplo, vid. [https://www.lespanol.com/economia/empresas/20190403/glovo-deliveroo-desentienden-convenio-hosteleria-engloba-riders/387962111\\_0.html](https://www.lespanol.com/economia/empresas/20190403/glovo-deliveroo-desentienden-convenio-hosteleria-engloba-riders/387962111_0.html) (consultado el 10/05/2019).

operatividad completa de medida una vez que la jurisprudencia otorgue una respuesta clara.

Junto con el obstáculo anterior, también se deben mencionar dos, uno quizá más importante que otro. Comenzando por el más “sencillo”, éste está referido a la propia estructura de la plantilla de las empresas de “*delivery*”. Si bien la parte más importante de su personal abarca el dedicado a la prestación del servicio de reparto en sí mismo (aunque éstos, por el momento, sean catalogados como trabajadores autónomos), no debe perderse de vista que, enlazando con lo explicado con anterioridad, también existe personal que, presumiendo su régimen laboral, se dedica a las labores de oficina, gestionando la propia aplicación informática, el desarrollo, el marketing, la resolución de incidencias, la atención al cliente, etc. Esta cuestión obligaría a buscar su correspondiente encaje dentro de las áreas funcionales existentes en el Acuerdo Marco. A pesar de que en su propio artículo 15 se relacionan las ocupaciones y puestos de trabajo de forma meramente enunciativa y no excluyente, lo cierto es que más allá de los puestos genéricos de administración y gestión (Área Funcional Primera), estos puestos carecerían de otro posible encaje. La atención exclusiva a los repartidores, aunque es merecida, ha provocado otro tipo de carencias de descripción de puestos ocupados por trabajadores que, si bien entran en esas categorías genéricas de “trabajo de oficina”, con total acierto tendrán otras funciones específicas dentro de la empresa relacionadas directamente con la tecnología que merecen un examen específico, especialmente de cara a la delimitación de sus correspondientes funciones.

El segundo de los obstáculos, y el más complejo, proviene del propio tenor literal de la modificación realizada en el Acuerdo en aras a la inclusión de las plataformas digitales. Si se atiende al propio precepto, éste dispone que las empresas incluidas en el Acuerdo Marco serán las dedicadas al servicio de reparto de “*comidas elaboradas o preparadas y bebidas (...) por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas*”. En esta definición concreta sí se podría englobar Deliveroo, que se dedica, según su propia página web, a “*llevar los mejores restaurantes directamente a los hogares de los clientes*”. Sin embargo, la plataforma digital que, en este sentido, presenta una mayor enjundia, es Glovo. Si se analizan los servicios que ofrece esta última plataforma, si bien se ve que una parte fundamental de la misma está dedicada, al igual que Deliveroo, al reparto de comida, otras funciones son precisamente el reparto de productos en general. Glovo ha ido más allá y permite que los clientes utilicen la aplicación para que los *glovers* hagan la compra en su supermercado favorito, les hagan algún tipo de envío o recado exprés como ir a la farmacia, enviar un paquete, entregar unas llaves, etc.

Sólo una parte de la actividad empresarial de Glovo entraría dentro del ámbito funcional del Acuerdo Marco de Hostelería, y este es precisamente el segundo argumento esgrimido por la empresa para, de nuevo, justificar su desvinculación con el correspondiente convenio colectivo.

### **5.3. Incipiente delimitación jurisprudencial: Glovo como empresa logística**

Atendiendo al criterio mencionado anteriormente, la finalidad perseguida por la actividad empresarial, se puede observar cómo Glovo, a través de su operativa interna, lleva a cabo labores de logística, diseñando las fases de la cadena de suministro de la “mercancía” (sea cual sea) hasta el cliente a través de la propia aplicación informática, que conecta el pedido con el prestador disponible para que este, finalmente, se encargue del reparto en sí mismo. Esta conjunción de las actividades de logística y de reparto han provocado un pronunciamiento expreso por parte del Juzgado de lo Social nº1 de Madrid respecto al convenio colectivo aplicable en su sentencia de 4 de abril de 2019<sup>65</sup>.

Sin entrar en detalle acerca del conflicto principal a solucionar en el litigio -la clasificación de un *rider* bajo el régimen laboral común y no como un trabajador autónomo económicamente dependiente-, este hecho trajo como consecuencia que la magistrada entendiese ajustada a Derecho la solicitud del trabajador demandante de aplicación del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid. El artículo 1 de dicho Convenio, en la determinación del ámbito funcional, describe las actividades de logística como aquellas consistentes en “*diseñar, organizar, gestionar y/o controlar, por cuenta ajena, los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro del cliente (...) utilizando para ello (...) tecnología y sistemas de información*”. A su vez, también define la actividad de paquetería como aquella que *comprende “la manipulación, el almacenaje, el grupaje (...) de la mercancía, y su entrega entre otras actividades anexas”*. Si se retoma la explicación anterior, podría afirmarse que la logística y la paquetería son actividades realizadas conjuntamente por Glovo en la medida en que, si bien la primera de las actividades es gestionada por los gestores de la propia aplicación informática, la segunda es desarrollada por los trabajadores que deambulan por la ciudad siguiendo las instrucciones de la plataforma. Estas actividades logran salvar el obstáculo que podría suponer ceñirse únicamente a la actividad propia de la restauración para lograr tener un convenio colectivo de aplicación que, pese a no recoger el fenómeno de las plataformas de forma expresa,

---

<sup>65</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019 (nº 134/2019).

sigue describiéndolas de manera genérica cuando se mencionan la tecnología o los servicios de la información.

De nuevo, se trata de traer a colación la idea de que los servicios de mensajería estaban dentro del mercado laboral antes de la irrupción de las plataformas digitales, y éstos siguen prestándose en su sentido estricto; únicamente han cambiado las formas en que este servicio se organiza, prescindiendo de otro tipo de mecanismos en aras a una plataforma digital que comunica lo que antes se hacía telefónicamente o a través de simples hojas de reparto.

Si bien en este conflicto se circunscribe al ámbito de la Comunidad de Madrid, debería identificarse en cada uno de los ámbitos territoriales donde operan las plataformas digitales el convenio equivalente, pudiendo apuntar por ejemplo el Convenio Colectivo del sector de Transporte de Mercancías por carretera y Logística de la provincia de Barcelona, el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Valencia o el Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de A Coruña.

La magistrada, además de identificar el convenio colectivo aplicable, determinó también la categoría profesional en la que debería inscribirse el repartidor, que es precisamente, dentro del Grupo III – Personal de Movimiento, la de mozo ordinario. Se trata de una categoría que también, a grandes rasgos, aparece recogida en los tres anteriores convenios citados, haciéndose referencia por ejemplo, en el de Valencia y A Coruña, a la categoría de conductor-repartidor de vehículos ligeros. Diferente encaje a lo largo de los Convenios podría tener el personal de oficina y gestor de la propia aplicación informática, bien como Personal Superior si se trata de ingenieros, o bien como Personal Administrativo.

En consonancia con todo lo anterior, la identificación del convenio colectivo aplicable no resulta de extrema complejidad, pero sí es cierto que, si bien de una forma genérica los trabajadores pueden encuadrarse en las categorías de los mismos, es evidente que los Convenios Colectivos en su momento creados no pensaron específicamente en los fenómenos de las plataformas digitales. El hecho de que desarrollen “funciones tradicionales” no obsta a que se muevan en un escenario digitalizado con particularidades específicas que deben ser previstas y recogidas en los convenios colectivos en aras de una mayor seguridad jurídica y un encuadramiento más correcto, sin pasar en todo caso el límite de un excesivo rigor científico. La rigurosidad puede provocar, igual que se veía con anterioridad, la mínima laguna que será empleada como

salvoconducto para las empresas que, a toda costa, querrán desvincularse de la aplicación del convenio en su idea de abaratamiento de costes.

## 6. UN ÚLTIMO APUNTE SOBRE LA “HUELGA COLABORATIVA”

Glovo es la plataforma digital que más titulares está abarcando como consecuencia del descontento de sus trabajadores, que ya han realizado y convocado diversos “paros” en horas extremadamente importantes para el servicio, colapsando así las aplicaciones en ciudades como Barcelona, Zaragoza, Málaga y Madrid. La respuesta a estos hechos por parte de la plataforma también se ha hecho notar, otorgándoles bonus para que no secundasen el paro o, en situaciones más drásticas, provocando incluso despidos<sup>66</sup>. Estos paros se organizan como estrategias de protesta que provoca la interrupción de los servicios en una “huelga virtual” donde la empresa carece de prestadores de servicios disponibles por estar éstos reivindicando la tutela necesaria para las nuevas formas de trabajo, precisamente a través de las herramientas digitales que las han originado<sup>67</sup>.

Desconociendo si en todas estas circunstancias han concurrido los requisitos legales para el ejercicio de la huelga (razón por la cual se debe hacer referencia en mayor medida a “paros colectivos”), lo cierto es que no dejan de ser movimientos de reivindicación y presión importantes que levantan numerosos interrogantes acerca de si la configuración legal de este derecho fundamental tiene suficiente cabida o se puede adaptar a estos nuevos escenarios.

Si bien los nuevos mecanismos de comunicación y el activismo de las redes sociales pueden suplir determinadas dificultades de los mecanismos más tradicionales y facilitar el llamamiento a través de la mejora de la conectividad, con carácter general pueden destacarse tres grandes interrogantes o puntos conflictivos que habrá que solventar<sup>68</sup>: 1) La fragmentación de los intereses de los trabajadores y la falta de coincidencia espacio-temporal de los implicados en la huelga; 2) El aumento de las posibilidades de reacción frente a la huelga por la existencia de nuevas formas de sanción que, de forma velada, no son impuestas por el empresario, sino por el usuario como consecuencia de las valoraciones en los sistemas reputacionales; y 3) La disminución de las garantías

---

<sup>66</sup> Éste ha sido el caso que motivó la primera sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid reconociendo la condición del repartidor como falso autónomo [Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019 (nº rec. 1214/2019)].

<sup>67</sup> 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*, nº420, 2018, pp. 77-99.

<sup>68</sup> GOERLICH PESET, J.M. Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*. Madrid; Cinca, 2018, pp. 180-181.

tradicionales de la huelga, no hablando sólo del esquirolaje tecnológico, sino de la imposibilidad de controlar el acceso a la plataforma de trabajadores sustitutos a las prestaciones que debían ser desarrolladas por los huelguistas.

## 7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE REFORMA

I. La economía de las plataformas ha irrumpido de forma significativa en el modelo español de representación. Si bien este modelo ya contaba con anterioridad con determinadas fisuras, éstas se han visto todavía más ensanchadas en su adaptación a las nuevas características del sistema de relaciones obrero-patronales, adaptación buscada de uno u otro modo por el Convenio de la OIT nº135 en su artículo segundo.

II. La fijación del legislador por un modelo empresarial basado en elementos físicos y geográficos como el centro de trabajo, desde su formulación, había provocado numerosas críticas y propuestas de reforma de cara a la consideración de la empresa como unidad electoral<sup>69</sup>. Esta necesidad se vuelve más acuciante en las nuevas relaciones laborales atípicas y modelos organizativos de trabajos móviles donde dicho elemento, el centro de trabajo, no sólo es difícilmente identificable, sino que no tiene preponderancia en absoluto. La circunscripción electoral actual no está adaptada a las características de los sectores tecnológicos, impidiendo así la constitución de una representación unitaria fuerte, tal y como ya ha determinado la jurisprudencia. Por citar un ejemplo de entre muchos, el propio Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha llegado a afirmar que *“(...) la posibilidad que la tecnología ofrece para reorganizar la actividad empresarial (...) lleva a la desaparición de los centros de trabajo”*<sup>70</sup>.

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 su configuración más robusta. Esta debe ser una de las propuestas de reforma principales, no sólo porque ya no se requiere esa cercanía entre los representantes y los representados en el centro de trabajo gracias a las nuevas tecnologías, sino porque la operatividad del centro de trabajo impide atribuir representantes a estas nuevas fórmulas organizacionales. Junto a ello, también debería estudiarse, en segundo lugar, la descentralización de mecanismos de toma de decisión en los correspondientes centros de trabajo, únicamente allí donde sea factible identificarlo, para así lograr una mayor adaptabilidad a las circunstancias concretas de cada territorio, clientela y trabajadores específicos. En línea con este último objetivo, en tercer lugar, se plantearía también la disponibilidad de

---

<sup>69</sup> CASAS BAAMONDE, M.E., *Op. Cit.*, pp.107-118; CRUZ VILLALÓN, J. *Op. Cit.*, pp. 153-159.

<sup>70</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 11 de mayo de 2016 (nº. rec. 407/2016).

la regulación del procedimiento electoral por convenio colectivo, que puede transcurrir a un ritmo más acelerado que el de la legislación.

III. Las instituciones de representación más tradicionales del Derecho del Trabajo poseen una difícil adaptación en nuevos escenarios de empleo flexible o a llamada, como sucede en el seno de las plataformas digitales, precisamente por la difuminación o inexistencia de un centro de trabajo como lugar físico de prestación del servicio. Esta cuestión ha potenciado la libertad de la otra gran representación, la sindical, no encorsetada ya a dicho criterio físico, que se puede superar incluso a favor de la empresa. Sin embargo, la sección sindical, principal protagonista de la representación sindical como nexo entre el sindicato y los afiliados, se ve afectada por las limitaciones funcionales que, en conexión con una representación unitaria inexistente, restringen sus facultades y poderes interventores. Por ello, en la necesidad de reforzar las técnicas de actividad e intervención de la sección sindical bajo el eje argumental del derecho a la libertad sindical, todo el conjunto de las secciones sindicales debería gozar de las competencias reconocidas por el artículo 8 LOLS (facultad de difusión a través de tablón de anuncios, negociación colectiva y utilización de un local adecuado). Para ello, deberían ampararse bajo la legislación todas aquellas competencias que fuesen necesarias para dar cumplimiento al contenido esencial del derecho de libertad sindical, siendo sumamente importante, además, la desvinculación del acceso a la información generada y referida al ámbito empresarial a la existencia de un delegado sindical (art. 10 LOLS).

IV. La negociación colectiva, desde siempre, se erige como un poderoso instrumento para la articulación de un interés común de los trabajadores que, a su vez, debe guiar los procedimientos de negociación y elaboración de los convenios colectivos con la parte antagonista. El convenio colectivo, como instrumento regulador, supone la creación de un halo protector que va más allá de la legislación. Sin embargo, las dificultades en cuanto a la identificación del mismo en estas nuevas relaciones laborales atípicas provocan la aplicación del suelo mínimo legislativo. La aplicabilidad de los convenios colectivos se hace especialmente compleja en plataformas digitales que, al más puro estilo de las empresas multiservicios, prestan servicios muy diversos, sin un nexo en común y que parten de un contrato mercantil suscrito con una empresa que sí se puede encuadrar en un sector concreto, como sucede por ejemplo con los restaurantes (encuadrados en la hostelería) que suministran los diferentes pedidos a transportar.

A la luz de la filosofía seguida por las empresas titulares de las plataformas digitales, elusiva de todo tipo de responsabilidad, existen soluciones que podrían potenciar un

mayor grado de compromiso por parte de estas últimas. Destacaría especialmente la introducción en los convenios colectivos aplicables a las empresas externalizadoras de cláusulas que permitan a estas últimas, las empresas contratantes, rescindir el contrato con las empresas contratistas en caso de inaplicación por estas del convenio colectivo que le corresponda, independientemente de cuál sea. Teniendo en cuenta además la responsabilidad en la subcontratación prevista en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, este tipo de cláusula permitiría que la empresa contratista titular de la plataforma digital negocie los contratos mercantiles en condiciones de favorabilidad para los trabajadores a su servicio, aunque sean impuestas, al menos de manera indirecta, por parte de la empresa contratante.

La aplicabilidad del convenio colectivo a las empresas titulares de las plataformas digitales debe partir de un análisis exhaustivo de la actividad empresarial predominante, sin que ésta sea la intermediación informática. La tecnología es una herramienta en favor de una actividad preponderante que debe ser analizada casuísticamente. En dicho análisis debe prestarse especial atención a los servicios ofertados por las empresas titulares de plataformas digitales, porque no sólo permitirán determinar la actividad empresarial (incluso la preponderante, en caso de servicios inconexos), sino también el ámbito funcional del convenio colectivo concreto.

V. La tecnología proporciona, en los términos actuales, nuevas modalidades de protesta y movilización no vistas hasta el momento. Sin embargo, estas modalidades suponen nada más que un cambio en el *modus operandi* de los medios de presión más tradicionales como la huelga. Los nuevos modelos de organización del trabajo y del mercado han puesto de manifiesto de nuevo que el conflicto colectivo se constituye como una garantía fundamental de participación en la vida política y social.

No obstante, las garantías tradicionales de la huelga se pueden ver progresivamente erosionadas ante la imposición de represalias a los prestadores de servicios de una forma indirecta, a través de los sistemas de valoración del desempeño. Por ello, estas conductas deben contar con una respuesta sólida que promueva y reconozca el derecho fundamental a la huelga no sólo a los trabajadores asalariados, sino también, en caso de que así sean catalogados, a los “emprendedores digitales”, como ya ha venido sucediendo en Italia o Francia. Esta respuesta permitiría extender el derecho al conflicto colectivo a todos aquellos que, independientemente de su calificación jurídica, se encuentren en una situación de inferioridad y/o dependencia.

VI. 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. Los nuevos perfiles de trabajo deben gozar de corrección y garantía jurídica, partiendo indiscutiblemente de un correcto encuadramiento en el Derecho del Trabajo. 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 adaptabilidad del Derecho del Trabajo debe pensarse únicamente desde la perspectiva de la defensa de los derechos de los “nuevos” trabajadores que, inevitablemente, pueden quedar en una situación de desprotección por el aprovechamiento intencionado por parte de las “nuevas” empresas de la obsolescencia normativa. Las reformas que se operen para garantizar la dimensión individual y colectiva de las relaciones laborales atípicas constituyen un reto de responsabilidad social y jurídica en contra de todo trabajo flexible y precario. Este reto no sólo debe ser combatido por el legislador, sino por la propia acción colectiva y sindical que, desde su configuración originaria, opera como reacción y, a su vez, motor del cambio social.

## **8. FUENTES UTILIZADAS**

### **8.1. 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.

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, nº 1, enero-marzo 2017.

BAYLOS GRAU, A. Crisis y reconfiguración de la autonomía colectiva en el futuro del trabajo. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*. Madrid; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

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

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*, nº 1, 2018.

ESTEBAN LEGARRETA, R. Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial (XXVIII Congreso 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*, nº80, 2017.

GOERLICH PESET, J.M. Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*. Madrid; Cinca, 2018.

JOHNSTON, H., LAND-KAZLAUSKAS, C. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. *Conditions of Work and Employment Series (OIT)*, nº 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 ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *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.

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*, nº73, 2008.

MUÑOZ RUIZ, A.B. Sector digital, plataformas profesionales y convenio colectivo aplicable. *Revista de Información Laboral*, nº2, 2017.

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.

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*, nº144, 2018.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. El desmantelamiento de los derechos colectivos de representación de los empleados a través de plataformas digitales. EN ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial (XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Madrid; Cinca, 2018.

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*, nº420, 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., 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, nº 2, 2016.

## 8.2. Fuentes legislativas

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985).

Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (BOE núm. 219, de 13 de septiembre de 1994).

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

## 8.3. Fuentes jurisprudenciales

*Tribunal Central de Trabajo*

<b>Sala y fecha</b>	<b>Referencia</b>	<b>Magistrado Ponente</b>
TCT, 27.02.1987	RTCT\1987\4597	D. Manuel Iglesias Cabero
TCT, 09.03.1987	RTCT\1987\7058	D. Manuel Iglesias Cabero

*Tribunal Constitucional*

<b>Sala y fecha</b>	<b>Referencia</b>	<b>Núm. resolución</b>	<b>Magistrado Ponente</b>
TC, 2ª, 07.11.2005	RTC\2005\281	281/2005	D. Guillermo Jiménez Sánchez

*Audiencia Nacional*

<b>Sala y fecha</b>	<b>Referencia</b>	<b>Núm. resolución</b>	<b>Magistrado Ponente</b>
AN, de lo Social (Sección 1ª), 27.01.2000	AS\2000\1319	4/2000	D. Pablo Burgos de Andrés
AN, de lo Social (Sección 1ª), 13.06.2003	AS\2004\1147	64/2003	D. Pablo Burgos de Andrés
AN, de lo Social (Sección 1ª), 09.04.2018	AS\2018\1430	55/2018	Dña. Emilia Ruiz Jarabo Quemada

*Tribunal Supremo*

<b>Sala y fecha</b>	<b>Referencia</b>	<b>Núm. recurso</b>	<b>Magistrado Ponente</b>
TS, 4ª, 26.02.1986	RJ\1986\834	--	D. Juan Antonio del Riego Fernández
TS, 4ª, 31.01.2001	RJ\2001\2138	1959/2000	D. Joaquín Samper Juan
TS, 4ª, 20.02.2008	RJ\2008\1901	77/2007	D. Luis Fernando de Castro Fernández
TS, 4ª, 14.07.2011	RJ\2011\6551	140/2010	D. Antonio Martín Valverde
TS, 4ª, 07.02.2012	RJ\2012\3752	114/2011	Dña. Rosa María Virolés Piñol
TS, 4ª, 17.05.2012	RJ\2012\8317	202/2011	Dña. Mª Lourdes Arastey Sahún

TS, 4ª, 14.07.2016	RJ\2016\3407	161/2015	Dña. Mª Lourdes Arastey Sahún
TS, 4ª, 11.01.2017	RJ\2017\231	24/2016	D. Ángel Blasco Pellicer
TS, 4ª, 25.01.2018	RJ\2018\614	30/2017	D. Antonio Vicente Sempere Navarro

*Tribunales Superiores de Justicia*

<b>Sala y fecha</b>	<b>Referencia</b>	<b>Núm. Recurso</b>	<b>Magistrado Ponente</b>
TSJ Galicia, de lo Social, 29.12.2006	AS\2007\1993	12/2006	D. José Fernando Lousada Arochena
TSJ Andalucía, de lo Social, 11.04.2012	AS\2012\1825	245/2012	D. José Manuel González Viñas
TSJ Castilla y León, de lo Social, 11.05.2016	JUR\2016\151405	407/2016	D. Rafael Antonio López Parada

*Juzgados de lo Social*

<b>Juzgado y fecha</b>	<b>Referencia</b>	<b>Núm. Resolución</b>	<b>Ponente</b>
Barcelona, nº 11, 29.05.2018	JUR 2018\178383	213/2018	D. Pedro Tuset del Pino
Valencia, nº 6, 01.06.2018	JUR 2018\152297	244/2018	Dña. Ana Belén Díez Farto
Madrid, nº 39, 03.10.2018	-	284/2018	Dña. Beatriz Victoria Prada Rodríguez
Madrid, nº 33, 11.02.2019	AS 2019\718	53/2019	D. José Pablo Aramendi Sánchez
Madrid, nº 1, 04.04.2019	AS 2019\1186	134/2019	--

*Tribunal de Justicia de la Unión Europea*

<b>Sala y fecha</b>	<b>Asunto</b>
Gran Sala, 20.12.2017	C-434/15 – Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber System Spain, S.L.
Gran Sala, 10.04.2018	C-320/16 – Uber France SAS contra Nabil Bensalem

*Tribunales extranjeros*

<b>Tribunal y fecha</b>	<b>Caso</b>
Tribunal de Apelación Londinense, 10.11.2017	Uber -V- Aslam
Corte Suprema de Reino Unido, 13.06.2018	Pimlico Plumbers