

DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO: PROTO SINDICALISMO Y CUASI-UNIONISMO POST-PANDÉMICO

DIGITALIZATION OF WORK: PROTO-UNIONISM AND CUASI-UNIONISM POST-PANDEMIC

Antonio Martin Artiles ^a

Resumen

El artículo tiene tres objetivos: Primero, el estudio del perfil de los trabajadores de plataformas digitales, que se caracterizan por ser relativamente jóvenes y cualificados. Segundo, el estudio de las nuevas formas de organización empresarial y la deconstrucción de la relación de empleo. Tercero, la emergencia de nuevas formas de representación y organización de los trabajadores. Las nuevas formas de organización son diversas, tales como asociaciones profesionales, cooperativas, mutuas y sindicatos. Las estrategias de organización nacen desde “abajo”, desde los propios trabajadores. Pero también hay iniciativas “desde arriba”, impulsada por los sindicatos. Hemos distinguido tres formas de organización: proto-sindicalismo, cuasi-unionismo y sindicalismo. La digitalización amenaza a los sindicatos, pero también ofrece una oportunidad para la revitalización en sus formas de comunicación.

Palabras clave: Digitalización; Plataformas; Teletrabajo, Repartidores; Empleo; Autónomos; Proto-sindicatos; Cuasi-uniones; Sindicatos.

Abstract

The article has three objectives: First, the study of the profile of digital platform workers, who are characterized by being relatively young and qualified. Second, the study of the new forms of business organization and the deconstruction of the employment relationship. Third, the emergence of new forms of representation and organization of workers. The new forms of organization are diverse, such as professional associations, cooperatives, mutuals and unions. Organizational strategies are born from “bottom up”, from the workers themselves. But there are also initiatives “top-down”, driven by the unions. We identified three forms of organizations: proto-unions, cuasi-unions and trade-unions. Digitization threatens unions, but also offers an opportunity for revitalization in their forms of communication.

Keywords: Digitalization; Platforms; Telework; Riders; Employment; Self-Employment; Proto-unions; Cuasi-unions; Trade Unions

^a Catedrático Emérito. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona - Spain

Contacto

Antonio.Martin@uab.cat

Financiación

El estudio "Plataformas digitales: condiciones de trabajo y representación colectiva. Retos de futuro" se ha desarrollado en el marco de un convenio de colaboración con CCOO de Catalunya y con el apoyo económico del Ajuntament de Barcelona



Sumario

1. Introducción	10
2. Perfil de los trabajadores digitales	12
2.1. Análisis descriptivo	12
2.2. Análisis de clasificación trabajadores en internet	15
2.3. Clasificación trabajadores de plataformas	16
3. Reorganización del trabajo: deconstrucción de la relación de empleo	17
3.1. Control del trabajo: el panóptico	18
3.2. Nuevos espacios de trabajo	19
3.3. Deconstrucción de la relación de empleo y negociación colectiva	20
3.4. Argumentos de las sentencias judiciales	20
3.5. Acuerdos marcos	22
4. Representación colectiva	23
4.1. Proto-sindicalismo	23
4.2. Cuasi-sindicatos	24
4.3. Estrategias desde los grandes sindicatos: “iniciativas desde arriba”	24
4.4. Modernización digital de los sindicatos	25
5. Algunas conclusiones	26
5.1. Algunas propuestas de acción colectiva	27
6. Reflexión final	29
Anexo. entrevistas y grupos de discusión	30
Referencias	31

1. INTRODUCCIÓN¹

La pandemia del Covid-19 parece estar acelerando el proceso de digitalización en la organización del trabajo. Indicativo de ello es que el teletrabajo pasó del 5,4 % al 40 % con la pandemia en la Unión Europea (Eurofound, 2020). En España, el teletrabajo apenas representaba un 4 % de los ocupados en 2019. Sin embargo, al final de 2020, representa nada menos que el 39 % (CIS, 2020). En Cataluña se registra la misma tendencia: el 34 % de los ocupados ha realizado teletrabajo durante la pandemia. Otro dato de interés es el cambio de opinión: el 52 % ha mejorado su percepción del teletrabajo y el 80 % de los entrevistados piensa que se debería desarrollar más esta opción (CEO, 2020). Algunos analistas (Drahokoupil, 2020) piensan que la automatización, la tecnología 4.0, el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales han venido para quedarse: el Covid ha tenido un profundo impacto en la organización del trabajo y de la empresa². Las grandes

¹ Agradecimiento a quienes han participado en estudio: Albert Pastor, Jessica Romero (Grupo de Investigación Derechos de los Trabajadores Españoles y Extranjeros —DRELATES—), Oscar Molina y Alejandro Godino (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball —QUIT—), miembros del Institut d'Estudis del Treball (IET).

² En España operan ahora mismo nada menos que unas 4.000 plataformas digitales que dan lugar a casi todo tipo de trabajo y de sectores, por lo cual la regularización de sus condiciones de trabajo, su régimen de trabajo, así como

crisis son momentos de grandes transformaciones (Eurofound, 2020). Por tanto, es de esperar que el modo de organización del trabajo y sus formas de representación colectiva cambien en los próximos años. En los últimos quince años han aparecido nuevas formas de representación colectiva (Borghi et al., 2018; Vandaele 2018). La digitalización constituye una amenaza para los sindicatos, pero también una oportunidad para renovar su modo de organización y comunicación (Carneiro y Costa, 2020).

Posiblemente la digitalización comportará una fuerte tendencia hacia la automatización ahorradora de puestos de trabajo tal como los conocemos hasta ahora (Eurofound, 2020; Huws et al., 2016). En pocas palabras, estas ideas sirven de justificación para demostrar la actualidad e importancia de este estudio. La automatización digital, la industria 4.0, tendrá efectos sociales, particularmente sobre el volumen de empleo (Drahokoupil, 2020).

Hay dos tesis que resumen el debate. Por un lado, la primera *tesis del efecto sustitución de la ocupación* vaticina una catástrofe en el empleo y con serias consecuencias sociales, como el hecho de que el concepto de trabajo se aleja cada vez más de la idea de empleo con contrato indefinido y a tiempo completo. Frey y Osborne (2013) estiman que la digitalización afectará al 47 % del empleo en Estados Unidos como consecuencia de la automatización. En España se estima que afectará al 36 % del empleo. Por otro lado, la segunda tesis sostiene que el impacto será limitado a *las tareas de trabajo, no a los puestos*, hace una estimación moderada: afectaría al 12 % de las ocupaciones y tendrá consecuencias sobre las necesidades de formación continua a lo largo del ciclo vital (Domenech et al., 2018).

Además de los efectos sobre el empleo, la digitalización afectará al perfil de los trabajadores, a la organización del trabajo y a las formas de representación colectiva y organización sindical. Aquí están precisamente los objetivos, la oportunidad y el interés de este estudio.

Los objetivos de este estudio son tres: (1) Describir el perfil de los trabajadores digitales emergentes, más allá de los repartidores que trabajan en conocidas plataformas; (2) Describir las nuevas formas de organización del trabajo que comportan una creciente deconstrucción de la relación de empleo; y (3) estudiar las nuevas formas de representación colectiva resultantes de la deconstrucción de la relación de empleo.

En relación a estos tres objetivos podemos sostener la siguiente tesis: (1) El perfil del trabajador digital va mucho más allá de los riders o mensajeros, afecta a empleos cualificados que tienen riesgo de degradarse; (2) Las nuevas formas de organización del trabajo que se derivan de la digitalización conlleva una deconstrucción de la relación laboral; (3) La deconstrucción de la relación laboral está cambiando las formas de representación

registro y régimen de seguridad social resultan muy complicadas. Barcelona y Madrid se encuentran entre las ciudades más atractivas para este tipo de actividad, véase Startup Ecosystem Overview, 2019 (Mobile World Capital Barcelona, 2019).

colectiva; ahora re-emerge un cierto tipo de proto-sindicalismo, aparecen cuasi-uniones para sindicales y los sindicatos tienen una oportunidad para la renovación en sus bases de representación, así como en sus sistemas de comunicación.

La metodología de este estudio es mixta. Por un lado, se basa en una encuesta realizada a una muestra de la población ocupada de Cataluña y, por otro lado, en entrevistas y grupos de discusión definidos a partir de una tipología resultado del análisis estadístico. Las entrevistas han sido realizadas a jóvenes estudiantes o ex estudiantes que trabajan como repartidores; a trabajadores autónomos profesionales altamente calificados y menos cualificados, a trabajadores de empresas de servicios e industria. Además, hemos entrevistado a ingenieros de aplicaciones informáticas; a intermediarios en el mercado de trabajo que utilizan las plataformas para la búsqueda de empleo; a responsables sindicales y de asociaciones de trabajadores autónomos; así como dirigentes de cooperativas de trabajo³.

Por otra parte, hemos analizado las sentencias judiciales del controvertido debate entre falsos autónomos y autónomos reales, así como los convenios colectivos donde se recogen cláusulas para regular el trabajo digital.

2. PERFIL DE LOS TRABAJADORES DIGITALES

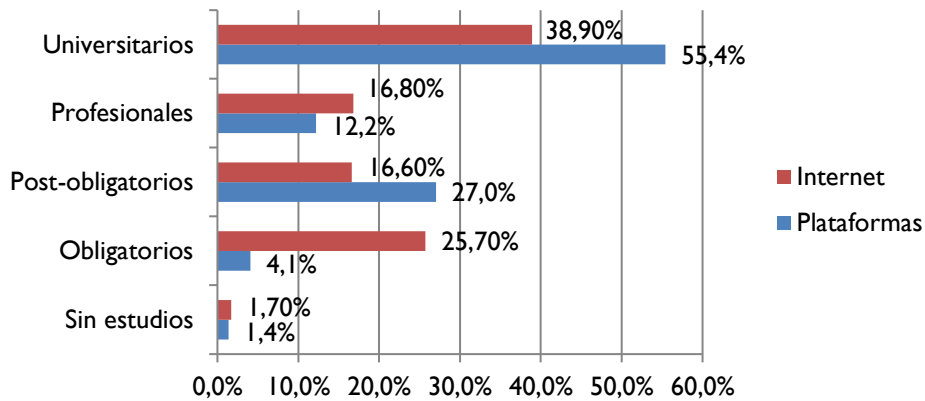
En relación al primer objetivo que se refiere a los perfiles de los trabajadores autónomos, según la encuesta realizada, las personas que “*reciben ingresos por trabajo con internet*” en Catalunya representa un 19 % del total de la población activa y en sentido más estricto solo el 4,6 % trabajan en plataformas digitales.

2.1. Análisis descriptivo

El perfil de estos trabajadores digitales que trabajan con internet y en plataformas destaca porque en su mayoría son trabajadores con estudios universitarios, seguidos de aquellos que han tenido estudios post-obligatorios y estudios de formación profesional (véase Figura 1). La mayoría son hombres, las mujeres representan una menor proporción. En otras palabras, se trata de trabajadores cualificados, lo que pone de relieve el grado de asociación entre digitalización y cualificación (Borghi et al., 2018; Rapelli, 2012), lo que nos permite adelantar la hipótesis de una tendencia hacia la descualificación de profesionales con estudios universitarios, cuyos trabajos se tienden a simplificar y automatizar (“clickworkers”).

³ La muestra está formada por 1.600 entrevistas telefónicas. Las entrevistas se formularon en el marco de una encuesta Ómnibus, realizada por Gesop en el otoño de 2018. A partir de la tipología extraída de la muestra de trabajadores decidimos hacer entrevistas y análisis documental. En total hemos realizado 27 entrevistas a lo largo de 2019-2020. Más tres grupos de discusión, uno con trabajadores de empresas de transporte; otras trabajadoras del servicio de limpieza y el tercero a un grupo de expertos. El estudio fue encargado por Comisiones Obreras de Cataluña, mediante convenio con la Universidad Autónoma de Barcelona. Este estudio contó con el soporte financiero del Ayuntamiento de Barcelona. Agradecemos la atención dispensada por los entrevistados, especialmente Llorens Serrano y Daniel Garrell de CCOO y a RidersXDerechos.

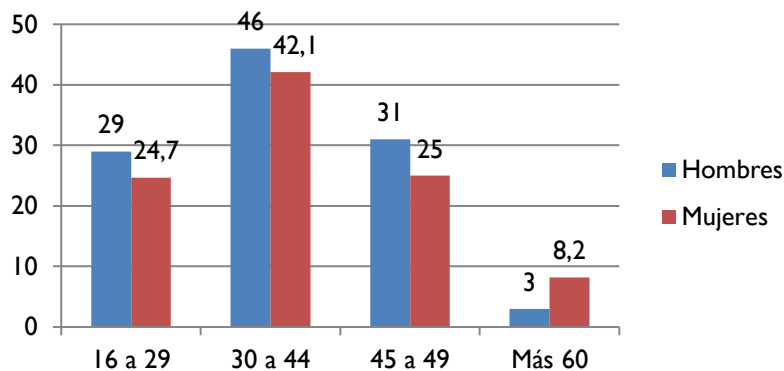
Figura 1. Nivel de estudios de los trabajadores de plataformas e internet



Fuente: Elaboración propia con base de datos de CCOO (2018). V de Cramer 0,260, sig.0,000

Según las cohortes de edad, la mayoría de los trabajadores digitales son jóvenes: más del 65 % de ellos tienen menos de 45 años (véase figura 2). La edad es una variable discriminante, que tiene efectos sobre las comunicaciones entre los trabajadores y sus organizaciones de representación colectiva, como veremos más adelante.

Figura 2. Cohortes de edad de trabajadores con ingresos por internet y plataformas

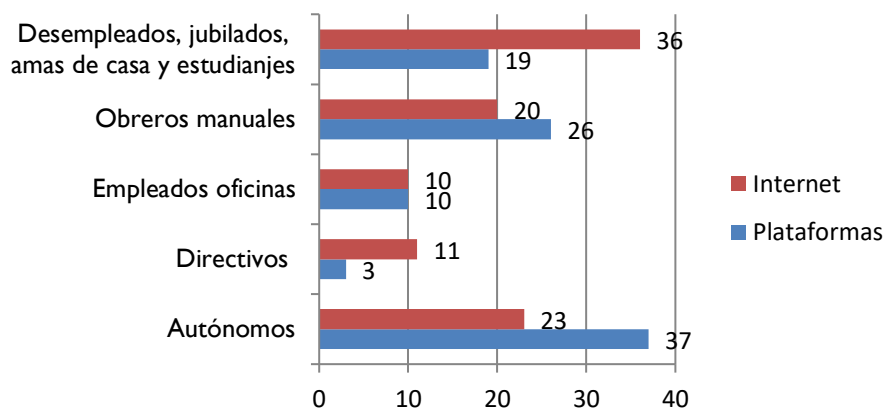


Fuente: elaboración propia con datos de CCOO (2018), V Cramer 0,084, sig. 0,000

Los trabajadores digitales muestran una composición interna compleja, cuya principal característica es la segmentación del mercado de trabajo. La Revolución Digital diversifica los subtipos de trabajadores y contribuye al aumento de la precarización. A tenor de las evidencias podemos afirmar que muchos de los empleos realizados por trabajadores y empleados cualificados están transformándose en micro tareas. Otros trabajos se convierten en los mencionados “clickworkers” descualificados, en una suerte de tareas neo-tayloristas. Otros empleados pasan a ser trabajadores autónomos o incluso falsos autónomos que trabajan por proyectos, por horas o días (Huws et al., 2016).

Pero también algunos trabajadores autónomos creen en el discurso del “emprendedor”, valoran la independencia, la flexibilidad horaria, su auto organización y aspiran a una vida confortable, cuando en realidad muchos acaban siendo empresarios de “si-mismo”. Otro grupo importante son empleados asalariados, seguidos de profesionales, empleados con cargos intermedios, estudiantes, desempleados y amas de casa (véase figura 3).

Figura 3. Situación y categoría profesional de los trabajadores de plataformas digitales e internet



Fuente. Elaboración propia con base datos CCOO (2018). V Cramer 0,202, sig. ,000

Empero, otros trabajadores autónomos se desengañan pronto y son conscientes de la incertidumbre en sus ingresos económicos, con variaciones en su carga de trabajo; con mucha presión competitiva y necesidad de auto explotación para sobrevivir en un mercado altamente competitivo. Además, muchos entienden que son falsos autónomos, pero no han tenido otra alternativa porque no han encontrado trabajo durante los años de la Gran Recesión (2007-2015) y después de ella, con la pandemia del coronavirus Covid-19. De hecho, bastantes trabajadores autónomos eran previamente desempleados jóvenes, (podríamos decir desesperados) que deciden probar suerte a través del emprendimiento y las ayudas oficiales iniciales, como ha sido el caso de unas traductoras entrevistadas.

En suma, la identificación de los perfiles de trabajadores digitales es compleja. Unos operan en mercados locales, otros en mercados globales, trabajan durante periodos y otros están desocupados. La ubicación de su trabajo puede estar en su domicilio, en una oficina compartida, en casa del cliente o bien desempeñar un trabajo itinerante. Los trabajadores digitales pueden trabajar *on line* o bien *offline*. Los contenidos de sus tareas pueden ser cualificados, artísticos, repetitivos, por pieza o incluso tareas manuales. El sistema de pago puede ser por entrega, por servicios, o por horas, entre otras fórmulas. En las entrevistas nos ha llamado la atención el creciente riesgo de precarización de las ocupaciones profesionales altamente cualificadas, su riesgo de aislamiento e individualización. Algunos analistas ven en ello una tendencia hacia el declive de las clases medias profesionales.

2.2. Análisis de clasificación trabajadores en internet

Estos trabajadores de las TIC⁴ se pueden clasificar en forma de árbol⁵ en tres nodos o subgrupos.

(0) El nodo inicial nos muestra que el 19,1 % de los entrevistados obtienen ingresos a través de internet. Este nodo inicial se subdivide en forma de árbol y se subdivide en otros tres nodos estadísticamente significativos (véase tabla 1).

(1) El primer nodo (47 %) lo componen trabajadores autónomos, profesionales, empresarios con menos de cinco empleados y también con más de seis empleados; miembros de dirección de empresas pequeñas con menos de cinco empleados. Podemos adelantar que se trata de un grupo cualificado, que identificamos como I-Pros (*Independents Professionals*)⁶, siguiendo a Rapelli (2012). En otras palabras, también podemos convenir que la digitalización afecta a determinados segmentos de la clase media⁷.

(2) El segundo nodo (21 %) lo conforman trabajadores asalariados con cargos intermedios, empleados de oficinas, trabajadores manuales no cualificados, estudiantes y desempleados. Este nodo se subdivide en otros dos, uno compuesto por hombres (28 %) y otro por mujeres (17 %).

(3) El tercer nodo (10 %) está formado por empleados y obreros cualificados, amas de casa, jubilados y campesinos de pequeña explotación. Dicho módulo se subdivide en otros dos, uno (21 %) compuesto por jóvenes hasta 30 a 49 años, posiblemente con mayor nivel de estudios y cualificación. Y otro nódulo más pequeño (7 %) compuesto por personas de más de 45 años e incluso de 60 años, así como jóvenes de 16 a 29 años y cuya principal característica es su menor nivel de cualificación.

⁴ Recordemos que la definición de la actividad de la economía digital (realizada por Huws et al. 2016) se define como la realización de trabajos a través de plataformas y a través de la obtención de ingresos.

⁵ El método de detección de interacciones mediante chi-cuadrado (CHAID, Chi-square Automatic Interaccion Detection) es un método de clasificación para generar árboles de decisión para identificar detecciones óptimas. Este método selecciona el campo de entrada de mayor relevancia. Este método se detiene cuando todas las categorías restantes difieren entre sí. Este método permite la identificación de nodos que se subdividen en subgrupos en cada nivel, y, además, admite todo tipo de variables. Además, hay otras dos cohortes en este primer grupo mixto, como son los comprendidos entre los 45 y 59 años (12 %).

⁶ De hecho, el estudio de Eurofound (2020) pone de manifiesto que la digitalización y el teletrabajo y afecta en mayor proporción a determinadas actividades, tales como servicios de comunicación, negocios intensivos en conocimiento, educación, publicidad, actividades inmobiliarias, actividades recreativas, telecomunicaciones, finanzas y seguros, servicios administrativos de soporte y en menor proporción a la manufactura.

⁷ El Barómetro Trimestral del CEO pone de relieve que la auto-percepción de clase de quienes han realizado teletrabajo es el siguiente: un 29 % se auto-percibe como clase media-baja; un 39 % como clase media y un 55 % como clase media-alta. El 58 % de quienes han teletrabajado han tenido ingresos comprendidos entre los 2 mil y 4 mil euros mensuales (CEO, 2020). Sin embargo, la percepción de incertidumbre y discontinuidad en los ingresos constituye un problema para estas clases medias (véase Semenza y Pichault, 2019).

Tabla I. Análisis de clasificación CHAID: obtención ingresos por internet

Muestra	Sí		No		Total		Variable independiente primaria			
	N	%	N	%	N	%	Variable	Sig.	Chi-cuadrado	Valores de segmentación
0	155	19,1%	658	80,9%	813	100%				
1	45	47,4%	50	52,6%	95	11,7%	Ocupación	,000	71,371	Autónomo o empresario (5 empleados o menos); Profesional; Empresarios (6 empleados o más); Campesino gran explotación; Miembro dirección (6 subordinados o más); Miembro dirección (5 subordinados o menos).
2	69	21,8%	247	78,2%	316	38,9%	Ocupación	,000	71,371	Cargos intermedios; Estudiantes; Otros empleados oficinas; Trabajadores manuales no cualificados; Desempleados.
3	41	10,2%	361	89,8%	402	49,4%	Ocupación	,000	71,371	Otros empleados y obreros cualificados; Jubilados/Pensionistas; Tareas del hogar (no remuneradas); Campesinos de pequeña explotación.
4	38	27,9%	98	72,1%	136	16,7%	Sexo	,022	5,215	Hombres
5	31	17,2%	149	82,8%	180	22,1%	Sexo	,022	5,215	Mujeres
6	17	20,7%	65	79,3%	82	10,1%	Edad	,004	12,478	30 a 44 años
7	24	7,5%	296	92,5%	320	39,4%	Edad	,004	12,478	60 y más años; 45 a 59 años; 16 a 29 años.

Fuente: Elaboración propia. Método de crecimiento: Chaid Exhaustivo

2.3. Clasificación trabajadores de plataformas

Los trabajadores de plataforma, en sentido estricto, constituyen un grupo pequeño (24 %) dentro del grupo de personas que obtienen ingresos por internet y en relación a la población ocupada es todavía un grupo más pequeño, ya que sólo representa el 4,6 % (véase tabla 2).

El nódulo inicial 0 respecto a los trabajadores de plataformas digitales se subdivide en dos nódulos estadísticamente significativos.

(I) Por un lado, en el nódulo 1 se agrupan aquellos que tienen estudios post-obligatorios y universitarios. El nódulo 1, de ocupados cualificados, se subdivide en otros tres nódulos. El nódulo 3 está formado por Profesionales (I-Pros), empleados y obreros cualificados, cargos y mandos intermedios, empleados de oficinas cualificados, así como estudiantes y algunos desempleados. El nódulo 4 está formado por trabajadores autónomos, empresarios con menos de cinco y también más de seis empleados, así como campesinos de grandes explotaciones agrarias. Y el nódulo 5 está formado por directivos de empresas grandes y pequeñas, campesinos de pequeñas explotaciones, así como por trabajadores manuales, jubilados y pensionistas.

(2) Por otro lado, el nódulo 2 está formado por ocupados con estudios obligatorios, formación profesional y sin estudios. Estos se subdividen en dos grupos, uno joven comprendido entre los 16 y 44 años, y otro, mayor de 45 años.

Tabla 2. Ocupados que trabajan en plataformas digitales

Nodo	Sí		No		Total		Variable independiente primaria			
	N	%	N	%	N	%	Variable	Sig.	Chi-cua- drado	Valores de segmentación
0	74	4,6%	1522	95,4%	1596	100,0%				
1	61	8,4%	664	91,6%	725	45,4%	Estudios acabados	,000	42,866	Postobligatorios; Universitarios
2	13	1,5%	858	98,5%	871	54,6%	Estudios acabados	,000	42,866	Obligatorios; Profesionales
3	43	9,1%	432	90,9%	475	29,8%	Ocupación	,000	68,003	Estudiantes; Otros empleados de oficinas; Profesional; Empleados y obreros cualificados; Cargos intermedios; Desempleados Tareas del hogar (no remuneradas)
4	18	36,0%	32	64,0%	50	3,1%	Ocupación	,000	68,003	Autónomos o empresarios (5 empleados o menos); Empresarios (6 empleados o más); Campesino gran explotación
5	0	0,0%	200	100,0%	200	12,5%	Ocupación	,000	68,003	Jubilados/Pensionistas; Trabajadores manuales no quificados; Miembro dirección (6 subordinados o más); No contesta; Miembro dirección (5 subordinados o menos); Campesino pequeña explotación
6	11	3,1%	347	96,9%	358	22,4%	Edad	,013	10,322	16 a 29 años; 30 a 44 años
7	2	,4%	511	99,6%	513	32,1%	Edad	,013	10,322	45 a 59 años; 60 y más años

Fuente: Elaboración propia, método exhaustivo Chaid

3. REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: DECONSTRUCCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

En relación con el segundo objetivo, hemos visto como la digitalización coadyuva al proceso de descentralización, externalización y subcontratación de las tareas. Este proceso tecnológico y organizativo está comportando una **deconstrucción de la relación de empleo** (véase Drahokoupil y Fabo, 2017, 2018, 2019; Riesgo, 2020). La empresa se hace cada vez más pequeña, se hace invisible o evanescente y se fragmentan los contenidos de las tareas. Hay quienes ven en este proceso una organización neo-taylorista del trabajo, aunque difusa y fragmentada que implica el crecimiento de la división técnica del trabajo. (1) Unos entienden que la expansión de la micro tarea está ligada con la automatización, la descualificación de la fuerza de trabajo y la polarización de las cualificaciones profesionales. Por ejemplo, Drahokoupil (2020) documenta cómo la digitalización 4.0 (tales como “cobots” —robots que colaboran—, máquinas y robots que aprenden, sensores, predicción analítica, realidad virtual aumentada, impresoras en 3D, etc.) sustituye el conocimiento de los ingenieros en el sector del automóvil: descualifica y reduce

el volumen de empleo⁸. (2) Otros argumentan que no queda clara la tendencia hacia la polarización de las cualificaciones profesionales, sino que se diversifica. De hecho, hay nuevas demandas de cualificaciones intermedias como, por ejemplo, la formación profesional en biotecnología para aplicar las nuevas tecnologías en el sector de la sanidad, entre otros, según una ingeniera entrevistada.

3.1. Control del trabajo: el panóptico

El ojo electrónico, la video vigilancia, el correo electrónico se pueden convertir en una pesadilla para muchos trabajadores, que se siente subjetivamente vigilados: estos internalizan el control y la autodisciplina al saberse continuamente vigilados por cámaras o bien a través de sistemas de geolocalización, control horario y datos biométricos. Pero también muchos de los entrevistados temen perder el derecho a la intimidad. Por eso hoy es importante para los trabajadores la Ley de Protección de datos (LOPDGDD) como marco legal para preservar el derecho a la privacidad, amparada en el Reglamento 2016/679 de la Unión Europea, que ha sido útil para trasladar una cláusula estándar a la negociación colectiva sobre el derecho a la intimidad.

Igualmente, a tenor de las entrevistas, hemos identificado la existencia de otras formas de *control de la subjetividad* a través de un lenguaje seductor, que tratan de cambiar de sentido y significado de la relación laboral, como por ejemplo el uso de palabras como “*colaborador*” en lugar de empleado o trabajador; “*cumplir una misión*” en lugar de estar realizando una tarea; “*realización de un proyecto*” en lugar de realizar un encargo; “*competidores*” en lugar de compañeros”; “*emprendedor*” en lugar de falsos autónomo; “*economía colaborativa*” en lugar de subcontratación, etc. Esta forma de control ideológico mediante el lenguaje es una forma de dominación y distorsión de la realidad de las relaciones laborales, lo que exige también una respuesta ideológica de los sindicatos.

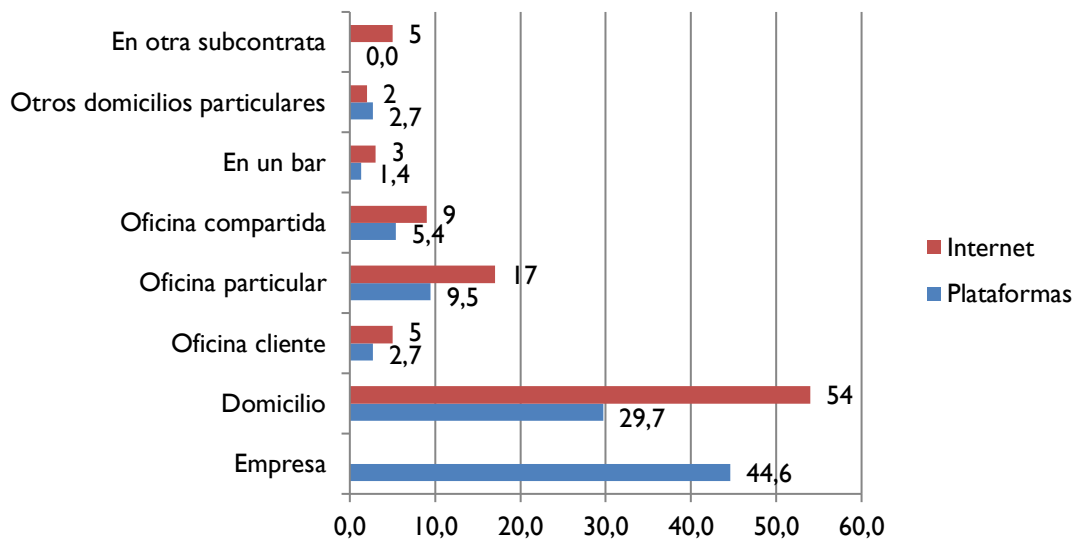
Por otro lado, la tendencia hacia la automatización de procesos comporta un aumento efectivo del control del trabajo y un consiguiente incremento de los ritmos de trabajo, una intensificación de la economía de tiempos, para lo cual el control sobre el proceso de trabajo también deviene clave. En pocas palabras, la economía de tiempos es una tendencia inexorable y secular en el desarrollo del capitalismo porque está asociado a la reducción de costes por unidad de producto y a la velocidad de circulación del capital. Por lo tanto, es previsible que en los próximos años se ahonde en la automatización de procesos en todos los sectores (Drahokoupil, 2020).

⁸ En las entrevistas realizadas a los representantes sindicales se puso de manifiesto el temor que el futuro coche eléctrico reduciría el volumen de empleo, puesto que este nuevo vehículo tiene menos componentes y motores más integrados. Véase también Drahokoupil (2020, p. 13), que pone de manifiesto que el nivel de robotización en la industria del automóvil radicada en España es muy alto, representa unos 88 puntos en relación a un indicador 100=Alemania. Italia tiene un indicador más bajo: 59 puntos. En cambio, Corea tiene un indicador muy superior: 204 puntos. La robotización se ha venido extendiendo para sortear el aumento de los costes laborales.

3.2. Nuevos espacios de trabajo

La figura de la empresa-red puede ser una metáfora ilustrativa de una suerte de empresa difusa que no tiene un lugar concreto de ubicación, sino que opera desde distintos puntos y lugares de trabajo. En consecuencia, la dispersión de los centros de trabajo y la deconstrucción de la relación de empleo contribuye a fragmentar las bases de representación del sindicalismo. Indicativo de ello es la aparición de nuevos espacios de trabajo —que obstaculizan la formación de “*grupos de referencia*”—, tales como el trabajo a domicilio, el trabajo *on line*, trabajo en la oficina de los clientes, trabajo itinerante, teletrabajo para una empresa, coworking y cooperativas virtuales, entre otras formas (véase figura 4). En definitiva, todo ello afecta a las formas de representación unitaria y a las instituciones del Derecho del Trabajo, de modo que la actual normativa no resulta eficaz para garantizar los derechos de representación de los trabajadores de la economía digital (Esteban Lejarreta 2020; Rodríguez y Pérez del Prado, 2019; Todolí-Signes, 2017).

Figura 4. Lugar donde realiza el trabajo



Fuente: elaboración propia con datos de CCOO, 2018. V Cramer 0,425, sig. ,0000

La deconstrucción de la relación de empleo implica una creciente individualización de las relaciones laborales: un potencial aislamiento del trabajador, problemas de salud mental, autoestima, desarraigo emocional y otras patologías psicosociales conocidas. Podemos hablar de un riesgo de *anomia social* por la pérdida de funciones del *grupo de referencia*, que históricamente ha sido fundamental para la socialización de los trabajadores y la construcción de valores colectivos.

3.3. Deconstrucción de la relación de empleo y negociación colectiva

La deconstrucción de la relación de empleo ha llevado —en los últimos quince años— a los sindicatos a buscar nuevas formas de organización en el territorio, en el ámbito local y comunitario, como pueden ser las Secciones Sindicales inter empresas, inter-centros o de polígono industrial.

La normativa sobre derechos de representación no se adecúa a la nueva realidad de la organización del trabajo en la economía digital y los trabajadores económicamente dependientes de la economía digital. La Ley del Estatuto de los Trabajadores Autónomos (LETA), regula (art.13) la figura de “*acuerdos de interés profesional*”, que tiene una naturaleza colectiva y posibilita acuerdos negociados por las asociaciones o sindicatos que representa a los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE). En otras palabras, esta es una vía para la regulación colectiva equilibradora y compensadora de la desigualdad individual de los trabajadores autónomos.

Otra posible iniciativa para resolver el problema de la disfunción del marco normativo, al margen de una eventual reforma legal, pasaría *por admitir y otorgar capacidad de regulación a la negociación colectiva con la finalidad de definir los ámbitos de constitución de los órganos de representación unitaria, así como los derechos de información*. La extensión de la normativa del trabajo a distancia, en lo que se refiere a la adscripción de todos los trabajadores que desarrollan su trabajo de forma deslocalizada a través de aplicaciones, constituye otro remedio a la mencionada disfunción en la representación. Igualmente, y a pesar de su falta de actualización, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) permite desarrollar un papel más activo en la negociación de los derechos de representación de los trabajadores digitales.

A lo largo del estudio hemos visto algunas experiencias de Convenios Colectivos que incluyen cláusulas sobre el problema de la representatividad de las secciones sindicales en sectores de actividad fragmentados y subcontratados, como pueden ser las Secciones Sindicales de grupo con base a una sección sindical y la constitución de la figura del *delegado principal*, las Secciones Sindicales sin base a ninguna SSE específica (agrupando a diversas pequeñas empresas) y las Secciones Sindicales de Sector (Esteban Lejarreta, 2019). La LOLS podría permitir el desarrollo más activo de la negociación colectiva en relación con la representación de los trabajadores y sus derechos de participación, lo que podría ser una vía de respuesta al problema de representación de los trabajadores digitales de los pequeños centros de trabajo (Esteban Lejarreta, 2020).

3.4. Argumentos de las sentencias judiciales

En relación con la deconstrucción del empleo sobresale el debate en torno a los falsos o verdaderos trabajadores autónomos económicamente dependientes. Los repartidores son hoy la punta del iceberg, pero la figura de los TRADE se puede extender a otras actividades. Por eso, el debate legal sobre la naturaleza jurídica del trabajo desarrollado

en plataformas digitales y el teletrabajo⁹ es importante ahora (UGT, 2019). En este sentido, podemos destacar dos posiciones en las sentencias judiciales en relación a las plataformas digitales y los riders (como puntas de iceberg).

Por un lado, las sentencias ponen de relieve una serie de elementos que pueden permitir la demostración de la relación de dependencia y ajenidad, tales como (1) el control del trabajo ejercido por la plataforma; (2) los puntos de reunión de los repartidores en un centro o punto de encuentro obligado; (3) la geolocalización del itinerario del reparto con la obligación de pasar por determinados puntos de la ciudad donde hay cobertura de las antenas; (4) las órdenes para la ejecución de las tareas de reparto; (5) la propiedad del algoritmo para organizar el trabajo; (6) la disponibilidad en el uso del tiempo y la existencia de un horario de trabajo; (7) la obligación de los trabajadores de efectuar un preaviso para dejar de prestar servicios; (8) la necesidad de que la sustitución de un trabajador por otro debía ser aceptada previamente por la empresa; (9) la carencia de una estructura empresarial de los repartidores; (10) la fijación del precio por parte de la empresa; (11) el hecho de que los repartidores eran la imagen de la empresa, entre otros argumentos. Estos criterios han servido para reconocer la relación laboral.

Por el contrario, los argumentos de las sentencias que apoyan las tesis empresariales favorables a su consideración como trabajo autónomo, sea dependiente o no, son, entre otros, los siguientes: (1) La firma de un contrato en calidad de trabajador autónomo económicamente dependiente; (2) La firma de un contrato de prestación de servicios; (3) No existe pacto de exclusividad en la prestación de servicios. Pero, existe la posibilidad de que la prestación de servicios se haga para otras empresas; (4) la decisión horaria para trabajar depende —a priori— del trabajador, de modo que el horario de trabajo es inexistente; (5) alegar que la empresa no tiene poder disciplinario formal sobre el trabajador, más allá de una penalización en la puntuación del servicio del repartidor; (6) el hecho de que el trabajador no cobra un salario fijo, sino de una retribución mercantil en función de los servicios de reparto realizados; (7) alegar que el geolocalizador es un instrumento para medir el kilometraje del servicio, no un instrumento de control; (8) el repartidor asume el riesgo de cada pedido y responde frente al cliente; (9) la empresa se financia a través de los acuerdos comerciales que suscribe con establecimientos, tiendas y comercios, no de los usuarios que les paga por los servicios; (10) el repartidor puede decidir descansar 18 días anuales, de acuerdo con la regulación del trabajo autónomo, entre otros argumentos.

Unos y otros argumentos han encontrado eco en la doctrina judicial tanto de la instancia como de la suplicación. Una situación que, sin duda, a la espera de una eventual sentencia del Tribunal Supremo, genera una importante inseguridad jurídica sobre el marco normativo aplicable. Frente a estas dos opciones, o mejor sería decir, al hilo de estas mismas,

⁹ Recientemente se ha regulado el trabajo a distancia, que regula el teletrabajo, que es una forma de organización muy vinculada a la digitalización. Esta normativa se deriva de la transposición del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito en 2002 y renovado en 2009. Hoy, con la Pandemia del Covid-19, se ha extendido el teletrabajo, véase BOE 253, 20 septiembre 2020. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

surgen propuestas que, desde órbitas empresariales, proponen un estatuto intermedio entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente mediante la creación de una relación laboral especial. Se considera que la regulación del trabajo por cuenta ajena y las instituciones laborales no son aplicables a estas nuevas realidades por sus especiales características y, admitiendo tácitamente que no nos hallamos ante auténticos trabajadores por cuenta propia o autónomos, se sugiere ampliar el ámbito del trabajo autónomo y la introducción de un tercer género que facilite la seguridad jurídica en el ámbito de los negocios digitales y a la vez establezca obligaciones contractuales y de protección social para los colaboradores de estas empresas (Molina y Pastor, 2018).

3.5. Acuerdos marcos

Los acuerdos marcos juegan un papel importante como referencia reguladora. El *Acuerdo Interprofesional de Cataluña (DOGC de 7 septiembre de 2018)* estableció una referencia de carácter mínimo para la desconexión digital, de modo que una vez concluida la jornada laboral se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida personal y familiar. Por tanto, el trabajador tiene derecho a no atender las comunicaciones, mensajes y correos electrónicos fuera de su jornada laboral. A la vez, este acuerdo insta a introducir en la negociación colectiva cláusulas relativas a esta nueva realidad del trabajo, así como a su uso razonable.

En los acuerdos de empresa figuran cláusulas sobre el derecho a la desconexión de los teléfonos móviles, el correo electrónico y los servicios de mensajería. Este derecho a la desconexión es una de las cláusulas más frecuentes en los convenios que cuentan con cláusulas digitales. Hay otras cláusulas menos frecuentes, tales como la video-vigilancia, que deja exenta determinadas áreas del personal, como los vestuarios y áreas privativas; cláusulas sobre el derecho a la intimidad; la geolocalización en algún convenio del transporte; la regulación de los derechos digitales, como es el uso del correo electrónico para actividades sindicales; el envío de información de interés laboral y sindical a través del correo electrónico; el uso del correo electrónico entre secciones sindicales de distintos centros de trabajo, o bien estudiar el uso razonable de los medios digitales y de las nuevas tecnologías para la actividad sindical; regulación de los controles biométricos, como la huella digital; los controles *on line* sobre el ordenador y el teléfono móvil; monitorización remota; la participación de los trabajadores en la elaboración de los criterios de uso de los dispositivos digitales de la empresa, entre otras¹⁰.

Igualmente, importante es el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, firmado por los agentes sociales europeos el 16 de julio de 2002. El teletrabajo se viene extendiendo en los últimos años como parte de una política empresarial —individualizada— y asociada a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Esta fórmula de prestación trabajo

¹⁰ Véase los Convenios Colectivos de aparcamientos y garajes de Murcia —BOP Murcia 2-07-2019—; Centro Farmacéutico SL —BOE 31-07-2019; Casinos Santa Cruz —BOE Santa Cruz de Tenerife 04-06-2019— y convenio de Transporte Robles —BOE 01-10-2019—, entre otros.

ha recibido el apoyo del RDL 2/2018 para conciliar la vida laboral y familiar, de manera que posibilite al trabajador la posibilidad de solicitar la adaptación de su tiempo de trabajo e incluso el trabajo a distancia.

4. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

En relación con el tercer objetivo hemos encontrado que la respuesta a la deconstrucción de la relación de empleo pasa por tres tendencias: el resurgimiento del proto-sindicalismo; la aparición de cuasi-sindicatos y el impulso de reorganización desde los sindicatos mayoritarios.

Tabla 3. Formas de representación colectiva

	Proto-sindicatos	Cuasi-sindicatos	Sindicatos. Renovación
1. Discurso de los trabajadores	Iniciativa desde abajo, <i>bottom-up</i> . Ánimos de renovación. Discurso radical.	Iniciativas de asociados: <i>bottom up</i>	Iniciativas <i>Top down</i> Renovación y revitalización del sindicalismo desde arriba
2. Solidaridad	“Solidaridad circunscrita”, limitada a las “bases” (inmigrantes, kellys, riders) Pequeños grupos Alta movilización	Solidaridad asociados individuales Individualismo/Colectivismo Baja movilización	Solidaridad general clase trabajadora Grandes grupos Movilización intermedia
3. Incentivos	Incentivos de identidad, confianza, lealtad y reciprocidad grupal	Incentivos servicios y cooperación	Prestación de servicios, incentivos materiales, simbólicos e identidad
4. Comunicación	Interacción personal Mensajería instantánea Presencia medios comunicación	Intermediación cooperativa Escasa presencia medios comunicación	Interacción personal, pero con dificultad para llegar a grupos específicos Mensajería instantánea
5. Tipo sindicalismo	Micro-corporativo	Micro corporatismo. Demanda colectiva protección social/Demanda individual servicios	Macro-corporativo
6. Formas organización	Proto-sindicatos Cooperativas de trabajo	Cooperativas Mutualismo	Sindicato sector Organización paralela
7. Organización de base	Grupo informal Asociación Cooperativas de trabajo	Asociación formal Cooperativas de trabajo Cooperativas en red	Sección Sindical Intercentros; SSE polígono industrial Comité intercentros
8. Referencia regulación condiciones trabajo	Convenio colectivo y/o tarifas mercantiles; SMI	Convenios Colectivos referencia para tarifas y precios; SMI	Convenio Colectivo; SMI

4.1. Proto-sindicalismo

La primera tendencia es la recuperación de una cierta imagen idílica del “sindicalismo controlado por sus bases, de acción directa y democracia participativa”. Un sindicalismo ejercido desde los “*propios trabajadores*” (*bottom up*), de forma horizontal. Una especie de micro-sindicalismo de “guerrilla”; su virtud es la capacidad de movilización, comunicación y presencia mediática. En cierto modo el proto-sindicalismo representa una avanzadilla

o vanguardia del futuro precariado, pero también representa una forma antigua y muy simple del sindicalismo: una idea romántica de recuperación del pan-sindicalismo del siglo XIX, sin burocracia, anti-partidos y referenciado sobre la base de pequeños grupos identitarios en el plano ideológico (anarquismo, nacionalismo, origen étnico, etc.); su interacción se basa en lazos de reciprocidad, confianza y lealtad (como es el caso particular de los inmigrantes para quienes este tipo de trabajo constituye una vía rápida de inserción laboral). Estos elementos constituyen la argamasa de pequeños grupos de ocupación, como son los repartidores, riders o las kellys, entre otros. El proto-sindicalismo han venido creciendo de manera informal porque los grandes sindicatos no han podido representarlos, otras veces han sido impulsados con el apoyo de gabinetes de abogados laboristas o incluso han llegado a formar parte de la amalgama de pequeños sindicatos de ámbito local. En general en su discurso se presentan como una alternativa crítica al sindicalismo burocratizado, pero su radio de acción es muy limitada y circunscrita a ciertos ámbitos, por lo que habría que hablar de una forma de “solidaridad circunscrita” (ocupación, emigración, etnia, lengua, etc.). A veces este tipo de proto-sindicalismo se organiza en cooperativas de trabajo que tratan de convertirse en *sujetos de negociación* con las empresas; dichas cooperativas toman —con frecuencia— como referencia los salarios de los convenios colectivos para establecer precios de sus servicios o asignar valor al trabajo. En definitiva, acaban reclamando la protección institucional del derecho colectivo del trabajo.

4.2. Cuasi-sindicatos

Los cuasi-sindicatos son nuevas formas de representación híbridas. Por un lado, surgen como cooperativas de trabajadores autónomos, o como asociación entre diversas cooperativas que mancomunan servicios. La peculiaridad es que estas organizaciones emergentes tienen una doble lógica: (1) Por un lado, han venido surgiendo como forma de organización pro-empresarial y mercantil que ofrece servicios, tales como el cobro de facturas, asesoramiento fiscal y contable, seguros de riesgo, asesoramiento para la innovación, contacto con otros clientes. Es decir, parte de los intereses individuales de los trabajadores autónomos (2) Y, por otro lado, el cuasi-unionismo se conforman como una organización de carácter social que aboga por reformar la legislación con una orientación más social y redistributiva, que facilite la protección por desocupación, protección por maternidad, enfermedad y vejez. En cierto modo, parece emerger un perfil ideológico liberal-social: *¡un emprendedor individual que busca la protección social del Estado!*

4.3. Estrategias desde los grandes sindicatos: “iniciativas desde arriba”

Desde los grandes sindicatos hoy se viene impulsado (*desde arriba, top-down*) nuevas formas de organización para los trabajadores autónomos (tanto falsos como reales). Hay sindicatos que han organizado de forma “paralela” a los trabajadores autónomos, porque algunos autónomos pueden ser afines ideológicamente y otros muy distantes. El

individualismo es una de las características de los trabajadores autónomos, pero éstos al mismo tiempo reclaman medidas de cobertura colectiva.

Otros sindicatos han integrado la organización de los trabajadores en sus propias estructuras. Incluso algunos sindicatos han incluido a los trabajadores autónomos en una organización específica con trabajadores precarios. Por tanto, el sindicato se encuentra con dos lógicas distintas de organización: una de *afiliación directa* y otra de *coordinación paralela*. ¿La razón? Los trabajadores autónomos tienen prejuicios con los sindicatos.

En general, para los sindicatos constituye un nuevo dilema la organización de los trabajadores autónomos: *¿se puede organizar y representar a trabajadores autónomos que a su vez pueden contratar a otros trabajadores?* La normativa no permite a estos autónomos afiliarse a un sindicato, aunque si crear asociaciones, que muchas veces acaban vinculadas a asociaciones empresariales.

Estos retos plantean nuevos escenarios de cooperación y alianzas entre los sindicatos tradicionales y las nuevas formas emergentes de auto-organización, tales como las plataformas proto-sindicales, las cooperativas y las mutuas. Posiblemente el próximo futuro de la representación colectiva sea muy fragmentado. Pero también podría ser posible cierto grado de articulación a través de alianzas y coaliciones inter-organizativas e inter-clasistas.

4.4. Modernización digital de los sindicatos

El número de cláusulas registradas en los convenios sobre los derechos de representación son todavía limitadas. En algunos convenios colectivos de grandes empresas se pueden encontrar cláusulas relativas al derecho a una página en la intranet de la empresa (equivalente a un tablón de anuncios); el acceso a internet; el uso del correo electrónico; el derecho de los representantes a comunicarse a través del correo profesional para la comunicación interna y el envío de información al correo corporativo, entre otras cláusulas.

Asimismo, una sentencia de la Audiencia Nacional /101/2014 de 27-05-2014) reconoce el derecho de las SSE al acceso a internet, a la creación de cuenta de correo electrónico, la configuración de los buzones de correo, los derechos de acceso al directorio interno de usuarios, la dotación de espacio en los servidores para el alojamiento de archivos, la posibilidad de recibir y enviar correo ajeno a la intranet o el establecimiento de filtros de acceso a la información o de correo.

Por último, también los sindicatos tienden a utilizar la tecnología digital para mejorar las comunicaciones de forma más rápida y horizontal, lo que es un signo de modernización y de renovación del sindicalismo. Todavía el uso de las comunicaciones digitales es bajo en relación al número de afiliados; también es bajo el número de “followers”, pero

tienden a aumentar (Carneiro y Costa, 2020)¹¹. Sin embargo, estas formas de comunicación parecen importantes a nivel de empresa y de taller, de plantas de empresas industriales y de servicios. Igualmente es importante para las Secciones Sindicales de Empresa, como son los casos de Seat y Nissan. El uso del WhatsApp, Telegram u otras aplicaciones de mensajería instantánea se ha ido extendiendo, pero solo parecen ser útiles para grupos pequeños, en oficinas y talleres, en los que se posibilita una respuesta rápida y sencilla, así como la confidencialidad del contacto del trabajador con el sindicato por temor a los jefes, que suelen estar cerca en las oficinas.

Las aplicaciones funcionan especialmente con un carácter unidireccional: del sindicato a los trabajadores para difundir mensajes. Otro problema es la brecha digital generacional puede ser todavía hoy un obstáculo para la comunicación entre trabajadores mayores —no habituados a la digitalización— y sindicatos.

5. ALGUNAS CONCLUSIONES

(1) En relación al primer objetivo hemos visto que el perfil de los trabajadores digitales lo forman particularmente trabajadores relativamente jóvenes, comprendidos en su inmensa mayoría entre los 16 y 45 años; son trabajadores cualificados, muchos de ellos universitarios. Hay una ligera mayor proporción de mujeres que hombres. Sin embargo, el perfil es bastante heterogéneo.

(2) En relación al segundo objetivo hemos visto que la organización del proceso productivo implica una ruptura con la figura del Obrero-Masa que tradicionalmente ha sido la base del sindicalismo. La descentralización y externalización de las actividades ha acentuado la idea de “fábrica difusa”, de trabajadores virtuales y otras figuras evanescentes en términos de relación laboral. Los lugares de trabajo son diversos: domicilios, oficinas compartidas, teletrabajo, bares, en casa del cliente, itinerante en distintas empresas, etc. Por consiguiente, su representación colectiva deviene difícil porque los trabajadores digitales no trabajan en empresas convencionales, están aislados. Podemos colegir que estamos asistiendo a la *deconstrucción de la relación laboral*, lo que implica una de-sindicalización y una crisis del derecho colectivo del trabajo.

(3) En relación al tercer objetivo hemos visto la tendencia hacia la reorganización de los trabajadores digitales. A lo largo del texto hemos visto tres tendencias:

(3.1) Proto-sindicalismo. La re-emergencia del proto-sindicalismo romántico del antiguo sindicalismo de pequeños grupos de interés, con capacidad de movilización, presencia mediática y un lenguaje crítico respecto a los sindicatos mayoritarios. Hay quienes ven en ellos que estamos ante la re-emergencia del “*control desde las bases*” y que representa una “*forma directa de acción*” (Lynd y Gross, 2011). Quizás la realidad sea más prosaica:

¹¹ Según Carneiro y Costa (2020), el análisis de los likes pone de relieve la tendencia al cambio en las comunicaciones de las confederaciones sindicales. Los likes tienden a aumentar y son importantes en volumen.

estas nuevas formas de organización parecen significar más bien las dificultades para articular una realidad laboral fragmentada, una forma de solidaridad limitada y circunscrita.

(3.2) Cuasi-Sindicatos. La irrupción de formas de organización más compleja, como son los cuasi-sindicatos, se presentan como cooperativas de trabajadores o bien como una asociación de cooperativas. Dicho de otro modo, se trata cooperativas de trabajadores profesionales con cierta mentalidad liberal-social, que organizan su apoyo como emprendedores al tiempo que la protección social del Estado del Bienestar.

Además, hemos constatado que existen algunas experiencias de negociación y acuerdos entre las cooperativas de trabajo y las empresas, que tratan de remediar los efectos devastadores de la lógica mercantil sobre las condiciones de trabajo. La referencia de los convenios colectivos es importante porque representa intereses comunes para todos los actores (cooperativistas, autónomos, freelancers, sindicatos, cuasi-uniones y proto-sindicatos.) los toman como referencias para establecer los precios de su prestación de servicios y regular sus condiciones de trabajo. Aunque estos trabajadores están muy presionados por la competencia con sus propios colegas y la presión de los clientes por rebajar precios.

(3.3.) Renovación del sindicalismo. Las “iniciativas desde arriba” (top-down) formas de organización tradicional, como las federaciones de los sindicatos o bien una organización específica para trabajadores precarios. Pero también emergen nuevas formas de organización, como las “organizaciones paralelas” de los trabajadores autónomos, sin integrarlas claramente en la estructura del sindicato. La influencia de los sindicatos sobre los trabajadores autónomos es también indirecta, por la vía de la acción política sobre las instituciones, como por ejemplo la defensa del sistema de pensiones, del sistema desempleo, sanidad y educación para mejorar la protección de los trabajadores autónomos.

5.1. Algunas propuestas de acción colectiva

A tenor de lo expuesto hasta aquí podemos sugerir algunos elementos para la acción colectiva.

1. *Modernización de las comunicaciones digitales para la acción colectiva.* Hemos visto que los sindicatos se modernizan con aplicaciones de mensajería instantánea y el uso de internet. Sin embargo, muchos de los entrevistados han insistido en que la tecnología no puede sustituir a las relaciones interpersonales cara a cara. Las relaciones personales son importantes para generar *confianza, reciprocidad, lealtad y compromiso con la acción colectiva.* Estas variables son claves en la formación de los grupos de referencia que confieren *identidad colectiva, ideología compartida y cohesión de grupo.* Pero el sindicalismo virtual sigue siendo un reto para el inmediato futuro y modernización del sindicalismo.
2. *Organizar y representar a los trabajadores autónomos.* Buscar solución a una posible forma de organizar y ofrecer servicios específicos a los autónomos profesionales, así como a los falsos autónomos. Parece necesario fomentar acuerdos profesionales

para proteger a los trabajadores autónomos. La negociación colectiva podría también contribuir a regular el trabajo autónomo. Una paradoja encontrada en este estudio es la utilización del convenio colectivo como referencia para las relaciones mercantiles entre trabajadores autónomos.

3. *Establecer un “salario mínimo”*. En efecto un salario mínimo del sector a través de la cooperación y alianza entre sindicatos, cuasi-sindicatos, cooperativas y plataformas proto-sindicales parece ser una referencia importante para la regulación de la diversidad del trabajo fragmentado, incluso para fijar precios de los servicios de los trabajadores autónomos y de sus cooperativas.
4. *Cláusulas digitales*. En los convenios colectivos han venido adquiriendo importancia el desarrollo de determinadas cláusulas relacionadas con la tecnología digital, tales como el derecho a la desconexión y al descanso, la delimitación de la jornada laboral, la regulación de la video-vigilancia, el uso de internet en el trabajo, la geolocalización, el derecho a la privacidad de los datos biométricos, la geolocalización, el control remoto a través del ordenador, el contrato de trabajo, la definición de las tareas que pueden ser externalizadas.
5. *Enriquecer contenidos convenios colectivos*. Sugerimos incluir acuerdos sobre externalización, subcontratación, organización del trabajo; prevención de riesgos laborales en las subcontratas; formación continua; formación digital; derecho de información, consulta y participación.
6. *Garantías conexión*. La conexión digital hoy es importante para desempeñar la representación de Comités, Secciones Sindicales de Empresa y delegados. Por ello es importante que los convenios recojan cláusulas de garantía para utilizar el correo electrónico profesional, o en su defecto personal, de todos los trabajadores con la finalidad de que puedan desarrollar la actividad sindical con los trabajadores dispersos. Regular la desconexión fuera de las horas de trabajo y fines de semana. La mayoría de los convenios colectivos no aborda todavía esta cuestión.
7. *Control de datos*: Todavía apenas hay cláusulas que aborden el control de datos personales y biométricos de los trabajadores. La negociación colectiva tiene recorrido en la regulación y control en el tratamiento de datos, tales como los referidos a la licitud, lealtad, transparencia, limitación de la finalidad, minimización de datos (adecuados y pertinentes), exactitud, limitación plazo de conservación, integridad, confidencialidad, ejercicio del derecho de acceso, rectificación y supresión, entre otros aspectos.
8. *Teletrabajo*. Regular las condiciones del teletrabajo siguiendo las características de los puestos de trabajo en la empresa. El teletrabajo se extiende a través del apoyo de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Por tanto, sugerimos incluir cláusulas en los convenios para evitar que sea gestionado como un asunto individual.

9. Fortalecer el papel de las Secciones Sindicales Intercentros, local-comunitario y de polígonos industriales. A tenor de la descentralización y subcontratación resulta hoy relevante la organización local-territorial del sindicato.
10. Regulación: Se constata la necesidad de una *regulación multinivel* del trabajo en plataformas y del trabajo a distancia, con intervención de instancias supranacionales (Unión Europea, OIT, etc.), del legislador nacional y también a través de la negociación colectiva. El origen acordado del convenio colectivo y su proximidad con la realidad puede facilitar una adaptación de la normativa a situaciones concretas. Por ello recomendamos regular los vacíos legales en materia fiscal de las plataformas que operan a escala internacional y nacional; seguridad en el tratamiento de datos; reglas de la competencia; regulación de vacíos en la legislación laboral; así como abordar implicaciones éticas de la robótica y la inteligencia digital.

6. REFLEXIÓN FINAL

La pandemia del Covid-19 está teniendo un fuerte impacto en el proceso de digitalización. Se está acelerando la implantación del trabajo de plataformas, el teletrabajo y el estatus de trabajador autónomo. Una parte importante de los trabajadores digitales son autónomos “reales” y su número tiende a crecer por la externalización, el desempleo y la falta de oportunidades laborales para los jóvenes. Este nuevo colectivo plantea tendencias contradictorias: (1) Por un lado, recordemos que éstos tienen actitudes individualistas, reclaman servicios personalizados —poco habituales en las organizaciones sindicales— tales como asesoramiento profesional, fiscal y comercial; formación profesional, contactos con clientes, oportunidades de mercado y otras iniciativas emprendedoras. Esta línea de pensamiento y de actitud concuerda con planteamientos más propios de la derecha social-liberal. (2) Por otro lado, también estos trabajadores comporten con la izquierda tradicional la demanda de una pauta común de referencia salarial, como el salario mínimo interprofesional o el salario mínimo de convenio sectorial. Esta demanda la hemos visto en las cooperativas y los trabajadores autónomos que toman dichas referencias salariales para fijar precio y tener seguridad en sus ingresos. Igualmente podría ser importante el establecimiento del Salario Ciudadano o Renta Garantizada. El Estado del Bienestar es, en definitiva, el punto de encuentro para la acción colectiva, la protección por desocupación, seguros de enfermedad, pensiones de jubilación y subsidios. En definitiva, quizás se pueda hacer compatible los valores colectivos con el individualismo creciente.

En fin, uno de los retos de futuro para el sindicalismo es la adaptación de los esquemas actuales de protección social a las trayectorias discontinuas y las contribuciones irregulares a la seguridad social de los trabajadores afectados por episodios sucesivos de empleo, desempleo, temporalidad y ocupación en calidad de autónomos. Quizás por todo ello habría que pensar en alianzas y coaliciones entre sindicatos, cooperativas, asociaciones de trabajadores autónomos, mutuas, proto-sindicatos y cuasi-uniones. En definitiva,

habría que pensar en una suerte de alianzas y coaliciones inter-organizativas e interclasistas para revitalizar al sindicalismo.

Bellaterra/Martorell, 22 enero 2021

ANEXO. ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

Entrevistas a Expertos TICS	
1	Ingeniero Telecomunicaciones. Empresa multinacional tecnología digital
2	Gestora aplicaciones. Empresa multinacional
3	Ingeniera Telecomunicaciones. Empresa Spin-off, Universidad
4	Directiva multinacional. ETT intermediación mercado
5	Gestora Técnica de una Cooperativa de Inserción laboral
Sindicatos	
6	Responsable Federación Banca. Sindicalista CCOO, Comité Empresa Banco multinacional
7	Responsable Federación. Sindicalista CCOO, responsable WhatsApp precariedad
8	Responsable Sindicalista CCOO, Federación Servicios
9	Técnico Acción Sindical CCOO, Federación Servicios
10	Rider Deliveroo. RidersXDerechos.
11	Rider Glovo. RidersXDerechos.
12	Rider Deliveroo. RidersXDerechos.
13	Gestora Responsable TRADE-CCOO.
14	Delegado SSE empresa multinacional Automóvil alemana responsable Aplicación App
15	Delegado SSE empresa multinacional Automóvil alemana
16	Delegado SSE. Miembro Comité de Empresa Automóvil japonesa
17	Delegado SSE. Miembro SSE Compañía Aerea
18	Arquitecto técnico autónomo
19	Diseñador gráfico. Trabajador Autónomo Económicamente dependiente
20	Traductora. Trabajadora autónoma
21	Organización autónomos. CTAC/UPTA
22	Organización autónomos. PIMEC
23	Organización autónomos. UATAE
24	Cooperativa. SMART, conferencia por Skype.
25	Periodista. Abogado sindicato periodistas.
26	Economista freelance Banco Mundial
27	Consultor autónomo. Experto en estudios digitales
Grupos de discusión	
G1	Grupo Discusión Delegados. Mercadona/Corte Inglés/Cabify
G2	Grupo de discusión Kellys
G3	Grupo de discusión con representantes de CCOO y CGIL

REFERENCIAS

- Borghini, Paolo; Mori, Anna & Semenza, Renata (2018). Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(4), 405-420.
<https://doi.org/10.1177/1024258918761564>
- Carneiro, Bia & Costa, Hermes (2020). Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade unions confederation. *Journal of Industrial Relations*, pp.1/26;
<https://doi.org/10.1177/0022185620979337>
- CCOO (2018). *La dimensió de l'economia de plataformes a Catalunya*. CCOO-Catalunya.
- CEO (2020). *Barómetro Trimestral, junio*. Centre d'Estudis d'Opinió.
- CIS (2020). *Barómetro mensual, junio*. Centro Investigaciones Sociológicas.
- Domenech, Rafael; García, Juan Ramón; Montañez, Miriam & Neut, Alejandro (2018) *¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital?* BBVA Research: Observatorio Económico. <https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2018/03/Cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-Espana-a-la-revolucion-digital.pdf>
- Drahokoupil, Jan (2020). *The challenge of digital transformation in the automotive industry: jobs, upgrading and the prospects for development*. ZBW – Leibniz Information Centre for Economics. <http://hdl.handle.net/11159/4875>
- Drahokoupil, Jan & Fabo, Brian (2017). Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos. *Gaceta Sindical*, 29, 57-97
- Drahokoupil, Jan & Fabo, Brian (2018). *The platform economy and the disruption of employment relationship*. ETUI.
- Drahokoupil, Jan & Fabo, Brian (2019). Outsourcing, Offshoring and the deconstruction of Employment: New and old challenges. En Amparo Serrano & María Jepsen (Eds.), *The deconstruction of Employment as a Political Question* (pp. 33-61). Palgrave-McMillan:
https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_2
- Esteban Lejarreta, Ricardo (2019). El papel de la negociación colectiva como herramienta del reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa. *Lan Harremak*, 41, 215-230.
- Esteban Lejarreta, Ricardo (2020). *El ámbito de las representaciones sindicales*. Bomarzo.
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19 (COVID-19 series)*, Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- Frey, Carl Bénédict & Osborne, Michael. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?* Working paper Oxford Martin School, University of Oxford.
- Greenhill, Anita & Wilson, Melanie (2006). Heaven or hell? Telework and family in the e-society: a Marxist analysis. *European Journal of Information systems*, 15, 379-388.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000632>
- Huws, Ursula; Spencer, Neil H.; Syrdal, Dag S. & Holts, Kaire (2016). *Work in the European Gig Economy*. Foundation for European Progressive Studies. University of Herfordshire.

- Lynd, Staughton & Gross, Daniel (2011). *Labor law for the Rank and Filer*. PM Press.
- Molina, Oscar & Pastor, Albert (2018). La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo. En Fausto Miguélez (Coord.) *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/190328>
- Mobile World Capital Barcelona (2019). *Startup Ecosystem Overview 2019*. Autor. <https://mobileworldcapital.com/es/report/startup-ecosystem-overview-2019/>
- Rapelli, Stephane (2012). *European I-Pross: A study*. Professional Contractors Group (PCG).
- Riesgo, Alberto (2020). *Fronteras del trabajo asalariado*. Catarata.
- Rodríguez, María Luz & Pérez del Prado, Daniel (2019). *Digitalización y Gran Empresa*. Fundación para el Diálogo Social. http://fdialogosocial.org/public/upload/3/43_DIGITALIZAZIOIN-Y-GRAN-EMPRESA-CON-ISBN.pdf
- Semenza, Renata & Pichault, François (2019). *The Challenges of Self-Employment in Europe*. Edward Elgar.
- Todolí-Signes, Adrian (2017). The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-216.
- UGT (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. Madrid: UGT.
- Vandaele, Kurt (2018). *Will trade unions survive in the platform economy?* European Trade Unions Institute, Working Paper 2018.05. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-eco>

ANTONIO MARTIN ARTILES

Catedrático Emérito. Líneas de investigación: trabajo, cualificaciones profesionales, sindicalismo, mercado de trabajo y Estado Bienestar. Ha sido director del Departamento de Sociología y del Instituto de Estudios del Trabajo (Universitat Autònoma Barcelona), así como corresponsal del European Industrial Relation Observatory.

Referencia normalizada

- Martín Artiles, Antonio (2021). Digitalización del trabajo: proto sindicalismo y cuasi-unionismo post-pandémico. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 9-32. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.91>