

DIGITALIZACIÓN: PRESENTE Y FUTURO DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA CON RETOS PARA LA IZQUIERDA

Antonio Martín Artiles

Publicado en www.pasosalaizquierda.com

Octubre 2020

Introducción¹

Con la digitalización todo lo que se pueda automatizar se automatizará, nos decía un ingeniero de aplicaciones informáticas en una entrevista. Esta frase nos sirve de justificación para demostrar la importancia de este estudio. La automatización digital tendrá efectos sociales, particularmente sobre el volumen de empleo. 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 Osborne² 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 empleo³. 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.

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.

Este estudio parte de una medición de la digitalización realizado a partir de la encuesta de CCOO de Cataluña⁴. Dicha encuesta estima que un 19% de los encuestados “*obtienen ingresos a través de internet*”. El resultado de este análisis es una tipología formada por tres grupos: un grupo mixto; otro segundo grupo de trabajadores autónomos; y un tercer grupo de trabajadores asalariados de industria y servicios.

A tenor de esta tipología hemos realizado entrevistas a cada tipo de trabajadores. A jóvenes estudiantes o ex estudiantes que trabajan como repartidores; a trabajadores autónomos profesionales altamente cualificados 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 trabajo. En total hemos realizado 27 entrevistas. 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.

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.

1. Perfil de los trabajadores autónomos

En relación al primer objetivo que se refiere a los perfiles de los trabajadores autónomos, hemos identificado tres tipos de perfiles de trabajadores digitales: (1) Un primer grupo mixto de trabajadores digitales (que representan el 71%), como son jóvenes, jubilados, estudiantes, amas de casa e inmigrantes. (2) Un segundo grupo de trabajadores autónomos reales y otros falsos (11%), profesionales de alta cualificación (dibujantes, diseñadores gráficos, periodistas, contables, traductores, guías, etc.) y de baja cualificación (repartidores, transportistas, conductores). Y un (3) tercer grupo compuesto por trabajadores de servicios e industria que utilizan la digitalización como una herramienta en el teletrabajo, tales como empleados de banca, administrativos de grandes empresas, etc.

Estos tres tipos de trabajadores nos 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 *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.

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

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. E incluso piensan *jubilarse pronto*, con el soporte de aplicaciones de plataformas especializadas en finanza y ahorro que ofrecen este ideal a profesionales cualificados con movilidad internacional.

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. De hecho, bastantes trabajadores autónomos eran previamente desempleados jóvenes, (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. 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**. 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 las micro tareas está ligada con la automatización, la descualificación de la fuerza de trabajo y la polarización de las cualificaciones profesionales. (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.

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

Control del trabajo: el panóptico

El ojo electrónico, la video vigilancia, el correo electrónico se puede convertir en una pesadilla para muchos trabajadores, que se sienten 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 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 intimidad⁵.

Igualmente 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.

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. 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.

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 psico-sociales 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.

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 autónomos⁶.

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)⁷ y las Secciones Sindicales de Sector. 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.

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 Trades se puede extender a otras actividades. Por eso el debate legal sobre naturaleza jurídica del trabajo desarrollado en plataformas es importante ahora. En este sentido podemos destacar dos posiciones en las sentencias judiciales.

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, 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.

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 empresa⁸ 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 otras.

En los acuerdos de empresa 8 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

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 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 distancia⁹.

Representación colectiva

En relación con el tercer objetivo hemos encontrado que la respuesta a la deconstrucción de la relación de empleo pasa por dos tendencias.

Estrategias con iniciativas desde abajo

La primera tendencia es hacia la reorganización *desde abajo (bottom up)*; desde “la base” de los propios trabajadores, de forma horizontal. Estas evidencias ponen de manifiesto que ha venido creciendo durante los últimos quince años nuevas formas de organización. Hemos demostrado el crecimiento de las cooperativas de trabajo que se tratan de convertir en *sujetos de negociación* con las empresas; dichas cooperativas toman –con frecuencia– como referencia los salarios de los convenios colectivos. Otras referencias en la fijación del valor del trabajo o servicio prestado son los precios medios del trabajo profesional del sector. Las cooperativas impulsan también actividades mutualistas para protegerse de los riesgos.

Asimismo, hemos identificado el crecimiento de plataformas proto-sindicales, como es el caso de los repartidores y de las “Kellys”. Estas cooperativas ofrecen también servicios mutualizados, tales como formación, asesoramiento fiscal y económico. Por ello, hay voces que hablan de *neo-mutualismo*. Incluso *neo-gremialismo* porque estos grupos se conforman en pequeñas unidades que comparten problemas y soluciones, como la formación, la innovación y el asesoramiento dentro de determinada profesión.

Otra forma emergente de organización son los cuasi-sindicatos (cuasi-unions) con una doble lógica. (1) Por un lado, 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. (2) Y, por otro lado, 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!*

Estrategias con iniciativas desde arriba

Por otra parte, *desde las organizaciones (desde arriba, top-down)* han venido gestándose 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

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 interclasistas.

Uso de la TICs para la acción sindical

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 cláusulas¹⁰. 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. Estas formas parecen importantes a nivel de taller, de plantas de empresas industriales y de servicios, así como para las Secciones Sindicales de Empresa. 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.

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

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 y sindicatos.

4. Algunas propuestas de acción colectiva

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

1. *Uso de aplicaciones 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.*
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.
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.

Reflexión final

¿Pasos a la izquierda o a la derecha? Una parte importante de los trabajadores digitales son autónomos y su número tiende a crecer por la externalización, el desempleo y la falta de oportunidades. Pero 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. Pero también éstos trabajadores comporten con la izquierda tradicional la demanda de protección por desocupación y pensiones de jubilación, reclaman el papel benefactor del Estado de Bienestar. 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-unions. En definitiva, habría que pensar en una suerte de alianzas y coaliciones inter-organizativas e interclasistas.

Antonio Martín Artilés. Catedrático de Sociología del Trabajo en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UAB. Director del Instituto de Estudios del Trabajo y director del Master en Política Social, Trabajo y Bienestar. Autor entre otros de los libros *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* con Holm-Detlev Köhler, (Madrid) : Delta, 2005, y *Flexibilidad y relaciones laborales: estrategias empresariales y acción sindical*, Consejo Económico y Social de España, 1995.

1.- En este estudio han participado Albert Pastor (Drelates), Oscar Molina y Alejandro Godino. (Centre d'Estudis Quit). Miembros del Institut d'Estudis del Treball (IET). Universitat Autònoma Barcelona. Para contactar: antonio.martin@uab.es, Catedrático Emérito de Sociología (UAB). [\[^\]](#)

2.- Frey, O.B.; Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are Jobs to Computerization? Working paper Oxford Martin School, University of Oxford, 77 páginas. [\[^\]](#)

3.- Domenech, R.; García, J.R.; Montáñez, M.; Neut, A. (2018). ¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital?, BBVA Research: Observatorio Económico, <https://www.bbvaresearch.com/wp->

<content/uploads/2018/03/Cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-Espana-a-la-revolucion-digital.pdf>. [↗](#)

4.- CCOO (2018). La dimensió de l'economia de plataformes a Catalunya. Edita CCOO-Catalunya. [↗](#)

5.-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. [↗](#)

6.- Ejemplo de ello es el establecimiento de condiciones mínimas en la contratación y subcontratación de obras y servicios regulados en los convenios colectivos, como es el caso del Convenio de Hostelería de las Islas Baleares (BOIN 12-07-2018) y con Convenio del mismo sector de Las Palmas (17-03-2017), entre otros. [↗](#)

7.- Véase Esteban Lejarreta, Ricardo (2019),“El papel de la negociación colectiva como herramienta del reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa” Revista Lan Harremak, 41; 215-230. [↗](#)

8.- Véase el 85 Convenio Colectivo –CC- Estatal para las industrias del curtido, correa y cueros industriales –BOE 02-20-2019- III CC Estatal de la industria del Metal –BOE 19-09-2019- y CC del Grupo AXA -10-10-2017-, entre otros. [↗](#)

9.- Un análisis de cuatro convenios colectivos pone de relieve que la solicitud y aceptación del teletrabajo es individual. [↗](#)

10.- Véase CC Tabacalera –BOE 20-08-2019- y Nokia –BOE 18-10-2019-, entre otros. [↗](#)

[Share on Facebook](#)[Share on Twitter](#)[Share on LinkedIn](#)[Share on Pinterest](#)

