

“Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas¹”

Ricardo Esteban Legarreta

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Autónoma de Barcelona

ricardo.esteban@uab.cat

1 .PLATAFORMAS COLABORATIVAS Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS. SOBRE LA CONVENIENCIA DE UNA REGULACIÓN AD HOC.

Las plataformas colaborativas constituyen una de las grandes transformaciones experimentadas por el tejido productivo en los últimos años. En este sentido, bajo una aparente lógica de aprovechamiento de bienes o de útiles —o incluso de tiempo libre—infrautilizados, emerge una nueva forma de prestar servicios en la que la plataforma es una herramienta que pone en contacto a las personas que prestan servicios con las personas que los reciben².

Aunque ciertamente, no siempre cabe extraer consecuencias o cuestiones jurídico laborales de la actividad de intercambio desempeñada a través de las plataformas ya que algunas de ellas – a título de ejemplo, *blablacar* o *airbnb*— no generan trabajo por cuenta ajena susceptible de generar dudas sobre la laboralidad de prestaciones de servicios ya que quien comparte su vehículo y trayecto o pone su vivienda a disposición del público interesado en los mismos, no presta propiamente un servicio que quepa catalogar como prestación laboral. Todo ello sin perjuicio de que la plataforma pueda tener personal de estructura —que por definición debería ser personal por cuenta ajena con relación laboral ordinaria—o que algunas de estas actividades puedan suscitar dudas jurídicas en otros terrenos.

1.1.- Plataformas colaborativas susceptibles de ser consideradas sujetos empleadores. Modelos y respuestas.

Algunas plataformas colaborativas sí sugieren menos dudas y en ocasiones mayores certezas a propósito del carácter laboral de las prestaciones laborales desempeñadas en su entorno. En este sentido, parece evidente que el esquema de la plataforma colaborativa entendida como una suerte de puente entre prestador de servicios y cliente o usuario serviría para camuflar servicios de carácter laboral, lo que como veremos queda confirmado a través de un comportamiento desdeñoso y despreocupado de algunas plataformas ante los

¹ Esta comunicación se presenta en el marco del Proyecto de Investigación “La representación laboral en la empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras”, DER2017-83189-R, concedido por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

² TODOLÍ SIGNÉS, A.: *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, *Tirant lo Blanch*, 2016, pág. 13 apunta cómo “en las empresas de economía colaborativa, los individuos se ofrecen a “compartir” sus bienes personales con potenciales consumidores a través de las plataformas virtuales”. Es más, dentro de esta lógica del “compartir”, añade el autor cómo (pág. 14) “se ha pretendido argumentar que la prestación de servicios se hace con el objetivo de permitir a las personas dar uso a su tiempo “infrautilizado””.

requerimientos de la Administración laboral. Asimismo, el trato dispensado a sus empleadores parecería pretender marcar la distancia típica que muchas empresas mantienen con sus clientes³.

Mi impresión es que con relativa frecuencia el carácter laboral de las prestaciones llevadas a cabo mediante las plataformas colaborativas es fácilmente argumentable teniendo en cuenta que concurren claramente las notas del artículo 1.1 del TRLET, ya que nos hallamos ante prestaciones de carácter voluntario, retribuido, y en las que por lo general concurre una clara dependencia – identificable en la más que notable presencia de instrucciones e indicaciones de la plataforma A lo anterior, se añade la concurrencia de ajenidad, lo que se detecta en base a diversas circunstancias como son el hecho de que el servicio es cobrado por la plataforma, en que a menudo el “colaborador” desempeña su actividad únicamente a través de la plataforma.

La aportación de medios de producción es variable y dentro de la misma hallamos realidades que van desde la aportación de herramientas de escaso valor, como sucede con las bicicletas de los repartidores de *Deliveroo* o de *Glovo*, hasta una aportación de medios de mayor significación como sucede con los conductores de Uber, donde la aportación de un turismo contribuye a cuestionar la concurrencia de la ajenidad en los medios de producción.

Llegados a este punto, ha de realizarse una referencia a las respuestas que la doctrina ha sugerido ante la realidad del trabajo mediante plataformas. Vaya por delante que las respuestas son variadas, circunstancia que puede repercutir sin duda alguna sobre la respuesta jurídica a ofrecer desde el Derecho Colectivo del Trabajo a las prestaciones de servicios en el marco de la economía colaborativa. Todo ello sin olvidar que en España hoy por hoy la respuesta legislativa real a la cuestión, “ni está ni se la espera”.

Ante el reto de la aplicación del Derecho del Trabajo a la actividad desempeñada a través de plataformas colaborativas, algunas voces han manifestado sus reticencias a la aplicación del Derecho del Trabajo común partiendo de la idea de que el esquema del Derecho del Trabajo “general” –o “común”- no se adapta a una realidad tan peculiar⁴. Se apela a algunas singularidades del trabajo al servicio de plataformas que impedirían la aplicación sin matices del Derecho del Trabajo. Entre otras, se hace referencia a la protección de la libertad de los trabajadores a la hora de limitar el volumen de tiempo a dedicar a la actividad, la conexión permanente entre plataforma y “colaborador” o bien las intensas fluctuaciones de

³ A este respecto, no tiene desperdicio la entrevista concedida a la Cadena Ser por la Sra Laura Calvo, representante de Riders por derechos, la plataforma de los trabajadores de Deliveroo, en la que relata que a mediados del año 2017 el único contacto de los empleados con Deliveroo se realizaba a través de una cuenta de correo electrónico mediante mensajes que eran contestados cuando a la empresa le parecía oportuno hacerlo. El podcast y el resumen de la entrevista en: http://cadenaser.com/programa/2017/07/03/hoy_por_hoy/1499064253_599987.html (consultado el 9 de abril de 2018).

⁴ TODOLÍ SIGNES, A.: *El trabajo en la era...*, ob. cit., pág. 46, apunta a que muchas de las clásicas prescripciones del Derecho del Trabajo son “incompatibles o incluso perjudiciales para este nuevo trabajador”. Igualmente, CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las prestaciones de servicios a través de de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: Un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros* núm. 406, enero 2007, pág. 53.

ingresos que pueden experimentar sus colaboradores, el carácter residual de la actividad entre otras.

A partir de aquí se barajaría la aplicación de dos soluciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico y que no son sino dos caras de la misma moneda. De un lado, se sugiere la posibilidad de poner en marcha una nueva relación laboral especial dentro del listado del artículo 2.2 del TRLET, de modo que a partir de una ampliación legal del listado y a través de un Decreto regulador que respetase los derechos básicos reconocidos en la Constitución, podría regularse una relación laboral especial de los trabajadores al servicio de plataformas, conciliando de este modo una adecuada protección de los derechos de los “colaboradores” de las plataformas con una forma de prestación alejada de los cánones de las relaciones laborales de carácter común u ordinario. La segunda posibilidad que es la que de hecho están utilizando ya las plataformas sería la de encajar a sus “colaboradores” en el marco del trabajo autónomo dependiente.

1.2. Razones para una respuesta legislativa (urgente). La vía de la relación laboral especial como una oportunidad en clave colectiva.

No deja de ser llamativo que hayamos alcanzado el año 2018 y que mientras en otros países han efectuado alguna aproximación legislativa a la materia –como sucede modestamente en Francia⁵—o en otros se han dictado sentencias de órganos judiciales de apelación⁶-- declarando el carácter laboral de prestaciones de servicios por cuenta de plataformas, en España no se detecta el mismo grado de intervención. En todo caso realizar propuestas de carácter colectivo –y también reforzar la intervención de la Administración Laboral-- exige una intervención legislativa o, alternativamente, una línea judicial que marque soluciones de cierta homogeneidad que permitan dar un cauce legal al trabajo en estos entornos, más allá de las propuestas de *laissez faire* de las plataformas, las máximas interesadas en la no regulación.

En este sentido, no por conocido deja de ser importante subrayar algunas razones que exigen una respuesta, aunque está sea tímida como ha sucedido en Francia. Así, no hacer nada significa emitir un mensaje de neutralidad a las plataformas, que van a tener mucho más fácil mantener una actitud de deliberada negación de su carácter de empleadoras⁷, lo que dará oxígeno a un modelo de negocio que se basa, también, en la externalización de costes y de cargas que deberían ser asumidas por las plataformas. En este sentido, es alarmante observar cómo Uber España mostró inicialmente un desprecio desacomplejado hacia el control administrativo-laboral de su actividad⁸. Asimismo, retrasar la intervención

⁵ En el caso de Francia, la Ley de 8 de agosto de 2015 ha puesto en marcha un modesto estatuto de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas, que los asimila a trabajadores autónomos dependientes.

⁶ En el caso del Reino Unido, el Tribunal Laboral (*Employment Tribunal*) de Londres dictó sentencia el 28 de octubre de 2016 declarando el carácter laboral de la prestación de los conductores de UBER, sentencia que ha sido confirmada mediante resolución del Tribunal Laboral de Apelaciones de Londres de 10 de noviembre de 2017.

⁷ Como ha apuntado TODOLÍ SIGNES, A.: *El trabajo en la era...*, ob. cit., pág. 48, en la práctica “Uber no contrata conductores ni posee una flota de Automóviles; por el contrario, Uber cuenta con que sus “socios” conductores hagan el trabajo”, lo que la STJUE de 20 de diciembre de 2017.

⁸ No tiene desperdicio el análisis de los antecedentes de las actuaciones practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña ante UBER SYTEM SPAIN en el expediente

legislativa permite que el estilo de las plataformas colaborativas se imponga, al ser mucho más competitivo. No en vano, la competencia desleal es uno de los múltiples reproches que cabe hacer a las plataformas⁹, lo que puede conducir a una rebaja insostenible de estándares laborales en actividades previamente implantadas, fronterizas con algunas formas de negocio de las plataformas colaborativas¹⁰.

Por lo demás, dentro de un concepto amplio de autorregulación no debe desdeñarse el papel del diálogo social previo a la toma de algún tipo de iniciativa legislativa, por muy modesto que sea su alcance. Es más, la intervención de las grandes organizaciones patronales es clave para poner coto a las iniciativas empresariales que alimentan la competencia desleal entre empresas y acaban generando rebajas de estándares laborales.

A este respecto, en mi opinión una solución de mínimo común denominador pasaría por la puesta en marcha de una relación laboral especial que permitiese adaptar el Derecho “común” del trabajo a la realidad del trabajo en plataformas.

2. RETOS Y EXPERIENCIAS EN MATERIA DE ASOCIACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS COLABORATIVAS.

2.1 Retos. Ausencia de establecimientos empresariales, potencial pluriempleo y desapego de los trabajadores a los sindicatos más consolidados.

La primera de las problemáticas es meramente técnica, pero repercute de un modo muy contundente en la eficacia de cualquier intervención legislativa. Y es que el establecimiento o centro de trabajo clásico es una realidad que brilla por su ausencia y contribuye de un modo muy eficaz al desvanecimiento de la figura del empleador. En este sentido, más allá de que nos encontramos con un empleador “difuso”, la falta de establecimiento laboral al uso puede contribuir a consolidar plantillas “invertebradas” sin apenas contacto entre los trabajadores que las

8/0025767/14 (ejemplar fotocopiado) , en el que más allá de que la empresa no comparece a la primera citación de la ITSS, aporta en otras comparencias una mínima cantidad de documentación requerida, “olvidando” la restante, aportando en ocasiones la documentación en inglés, lo que llevo a la ITSS a recordar a UBER que la documentación debía aportarse en idioma oficial.

⁹ Como apunta TODOLÍ SIGNES, A.: *El trabajo en la era...*, ob. cit., pág. 20, una de las claves del éxito de las plataformas está en aprovechar una legislación menos protectora de los autónomos y una libertad de fijación de precios (...) que no existe cuando se está en el campo de protección laboral”. Por su parte, TRILLO PÁRRAGA, F.: “Economía digitalizada y relaciones de trabajo” *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016pág. 72, apunta a la estrategia de UBER a la hora de zafarse de las cargas administrativas que pesan sobre el sector del taxi.

¹⁰ Un ejemplo paradigmático del papel de la economía colaborativa está en el riesgo de que las precarias condiciones laborales garantizadas a repartidores de empresas elaboradoras de productos cocinados para su venta, desaparezcan engullidas por la presión de algunas plataformas como Deliveroo o Globo. En este sentido, Telepizza u otras empresas del sector aplican a los repartidores las condiciones laborales recogidas en el Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Empleo de 5 de diciembre de 2016 (BOE de 20 de diciembre de 2016) y con vigencia para 2016, 2017 y 2018.

integren¹¹. Además, determinadas herramientas colectivas vinculadas a la idea de un centro de trabajo, pierden puntos de anclaje.

Así, no habrá centro en el que colocar el tablón de anuncios físico para informar a los trabajadores (arts 81 TRLET y 8.2 a] LOLS¹²), ni los trabajadores miembros de secciones sindicales podrán distribuir información de interés para los trabajadores en el centro de trabajo (art 8.1 b] LOLS). Otro tanto cabe señalar a propósito del ejercicio del derecho a acceder al centro de trabajo por parte de representantes electos de nivel provincial de sindicato más representativo (art. 9.1 c] LOLS). Por lo tanto, algunas de las herramientas que se fundamentan en el centro de trabajo o en el típico establecimiento empresarial se encuentran en cuestión por las formas de la economía colaborativa.

Como hemos visto, y como se insistirá a continuación, la determinación de las plataformas a la hora de no reconocer el carácter laboral de las prestaciones de servicios de sus “colaboradores”, no son un buen augurio de cara a los intentos que puedan darse de cara a la constitución de representaciones unitarias, al menos en el corto plazo. De hecho, como se verá, no ha habido ninguna iniciativa reseñable a este respecto, sin perjuicio de que las centrales sindicales más representativas son las únicas con clara capacidad para convocar, de conformidad con el artículo 75 TRLET¹³. Ahora bien, el estado de la cuestión y la escasa implantación de los sindicatos más representativos entre los trabajadores de plataformas¹⁴ no dejan mucho margen para convocatorias elecciones a corto plazo. Todo ello sin olvidar que se constatan algunos problemas importantes a la hora de identificar el centro de trabajo –unidad electoral básica en procesos electorales a órganos unitarios--, o el mismo cómputo de plantillas¹⁵. En todo caso, ya sea por acuerdo, ya sea por decisión unilateral del titular de la plataforma va a ser necesario imputar a los trabajadores a un centro, del mismo modo que el artículo 13 del TRLET exige que los trabajadores a distancia sean adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa, a efectos de la representación colectiva.

Otro elemento que agrava la situación de los trabajadores de las plataformas es el del carácter residual o “amateur” de la actividad, un planteamiento alimentado por las propias plataformas¹⁶ que además de funcionar como coartada para mantener

¹¹ Refleja este estado de cosas el informe del *Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya: Posicionament del CTEESC sobre l'economia col·laborativa*, núm. 44, 2017, Colección Estudios e Informes, pág. 11, cuando advierte de “las dificultades de aplicar el sistema actual de representación, que se estructura a partir del centro de trabajo, a las relaciones entre las personas que prestan servicios y la plataforma electrónica. La elección de los representantes queda dificultada por el hecho de que nos prestadores de servicios no se conozcan entre sí”.

¹² En el caso de las secciones sindicales, el derecho además, estaría condicionado a la presencia previa del sindicato en los órganos unitarios de representación o a que acredite la condición de más representativo.

¹³ Es cierto que el artículo 67.1 TRLET otorga legitimación a los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario, però es más que improbable que se puedan articular y, disponer de datos de la propia plantilla para poder convocar.

¹⁴ Evidentemente, la falta de implantación no constituye un obstáculo para la convocatoria de elecciones pero refleja la falta de iniciativas de las centrales más representativas en este ámbito.

¹⁵ GARRIDO PÉREZ, E.: “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social* núm. 80, 2017, págs 220 y 221. En lo que concierne al carácter irregular de la prestación de servicios para facilitar el cómputo de plantilla puede verse la página 222.

¹⁶ A este respecto, son muy ilustrativas las palabras de una representante de la compañía Deliveroo reflejadas en la noticia del *Diario Cinco Días* de 16 de marzo de 2018 “Los riders

altos grados de precariedad, puede generar mayor dispersión entre los empleados a su servicio ya que los trabajadores pueden desempeñar actividad para diversas plataformas, en una suerte de pluriempleo disperso. Ni que decir tiene que esta circunstancia cuestiona todavía más la estructuración de la representación de los trabajadores por centro o incluso por empresa y hace aconsejable potenciar una acción sectorial.

Además, a los retos generados por las peculiares formas organizativas de las plataformas se une un dato sociológico no menor y es el desapego de los “colaboradores” de la economía colaborativa hacia las centrales sindicales más “clásicas” lo que ha generado la emergencia de al menos un sindicato específico¹⁷, los autodenominados “Riders por derechos”, que según los datos disponibles se han vinculado a la Confederación “Intersindical Alternativa de Catalunya”¹⁸. No se pretende llevar a cabo una valoración en clave “política” de dicha opción pero sí se ha de llamar la atención a propósito del desapego creciente que expresan algunos sectores o subsectores de actividad hacia las centrales más consolidadas. En todo caso, sí creo conveniente insistir en la escasa implantación de los sindicatos de clase en determinados sectores, particularmente en el de la economía colaborativa. Si bien, ni la legislación ni la jurisprudencia se han mostrado muy beligerantes a la hora de exigir implantación a las centrales, particularmente a las más representativas, para intervenir en ese ámbito.

2.2 Experiencias de conflicto (e intentos) de negociación en el entorno de la economía colaborativa.

Más allá del debate a propósito del carácter laboral de las prestaciones de servicios a plataformas colaborativas, podemos decir que se han producido conflictos entre organizaciones sindicales o profesionales –especialmente del sector del taxi– y las plataformas colaborativas. En algunos casos, se trata de conflictos de rechazo frente la consolidación de la plataforma en un entorno donde ya se hallaban implantado otro servicio. Eso es lo que ha sucedido en diversos países –también en España—en los que asociaciones de taxistas han hecho frente, en ocasiones ante los Tribunales, al desembarco de Uber¹⁹. A título de ejemplo y para España, la Asociación Profesional Élite Taxi ha estado detrás de la cuestión prejudicial que ha llevado al TJUE a su sentencia de 20 de diciembre de

prefieren cobrar por pedido que por hora, según Deliveroo”, en la que se expresa la idea de que “tienen empleados a más de mil personas a las que ofrecen una alternativa para obtener más ingresos”, ofreciendo “una propuesta dinámica que se ajusta a las necesidades de los trabajadores”.
Noticia disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/16/autonomos/1521189110_112448.html (consultada el día 5 de abril de 2018)

¹⁷ TRILLO PÁRRAGA, F.: “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, ob. cit., pág. 80, destaca cómo en el ámbito de Uber se han constituido por lo general sindicatos de ámbito empresarial.

¹⁸ Según la noticia publicada en el diario El País (Cataluña) de 8 de junio de 2017, “Los repartidores que trabajan para aplicaciones móvil se organizan”, el sindicato (plataforma, según sus promotores) Riders por derechos se han vinculado a la Intersindical Alternativa de Cataluña, al parecer a la Federación de Noticias accessible en https://elpais.com/ccaa/2017/06/08/catalunya/1496920534_372750.html (consultada el 5 de abril de 2018).

¹⁹ TRILLO PÁRRAGA, F.: “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, ob. cit., págs. 79 y 80 dan cuenta de los diversos movimientos de asociaciones de taxistas en Dinamarca, Argentina, Estados Unidos o Canadá.

2017 en la que se ha declarado que la actividad desarrollada por Uber no responde a un servicio de la sociedad de la información, sino que estaría vinculado a un servicio de transporte.

Ahora bien, dejando de lado los conflictos entre el sector del taxi y Uber, los medios de comunicación se han hecho eco de una huelga de los trabajadores de la plataforma Deliveroo realizada el día 2 de julio de 2017 en la que se defendían diversas reivindicaciones²⁰. Se trata de una huelga cuya convocatoria, siguiendo el cliché habitual, fue ignorada por la empresa pero acabó acarreando despidos o “desconexiones”, en tanto que represalia contra los trabajadores promotores del conflicto. Por lo tanto, el conflicto y los intentos de negociación colectiva van aflorando y con él diversas cuestiones a las que haremos referencia en el siguiente apartado.

3. ALGUNAS CLAVES PARA UNA ADAPTACIÓN NORMATIVA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN A LA REALIDAD DE LAS PLATAFORMAS.

A partir de los retos y de la realidad expuesta, cabe efectuar algunas consideraciones a propósito de las adaptaciones normativas que serían prioritarias para hacer viable una perspectiva del Derecho Colectivo del Trabajo para los trabajadores de plataformas colaborativas a través de las representaciones sindicales. Vaya por delante que puede parecer una ingenuidad efectuar propuestas de mejora a partir de una reforma normativa que ponga en marcha una relación laboral especial, sobre todo teniendo en cuenta que bien poco se ha hecho en otros ámbitos para evitar que las posibilidades de representación de los trabajadores quede desarbolada. En todo caso, algo deberá de hacerse en este terreno o en el de la regulación del trabajo autónomo dependiente, si esta fuese la opción del legislador para abordar la cuestión de los “colaboradores” de plataformas²¹.

A partir de aquí se reflejarán algunas modestas líneas de reflexión, que se centran en las posibilidades que ofrece la LOLS de cara a articular una respuesta a la organización del trabajo mediante plataformas. Dadas las mayores posibilidades de adaptación de las representaciones sindicales a un entorno hostil, las reflexiones que siguen, no abundarán en las dificultades ya señaladas en lo referente a la representaciones unitarias.

3.1. Algunas reflexiones sobre el alcance de la eficacia de las secciones sindicales.

²⁰Puede verse una información básica de la huelga, convocada en este caso por la central CGT en http://cadenaser.com/ser/2017/07/03/economia/1499064891_313101.html (consultado el 9 de abril). Las reivindicaciones se centraron en la exigencia de que se garantice una jornada de 20 horas y que no se retribuya a los trabajadores por encargo en tanto en cuanto no haya actividad a realizar. En suma, lo que viene a exigirse es que se garantice la entrega de pedidos. Sus reivindicaciones han ido en la línea de lograr una retribución por tiempo más que por entrega. http://cadenaser.com/programa/2017/07/03/hoy_por_hoy/1499064253_599987.html.

²¹ Ahora bien, si nada se mueve en esta dirección en un plazo razonable, será necesario clarificar algunos aspectos del régimen de derechos colectivos de los trabajadores autónomos, en especial de los TRADES para fortalecer su capacidad colectiva muy en especial la referida a la posibilidad de plantear conflictos colectivos en paralelo a la huelga de trabajadores.

El artículo 8.1 de la LOLS, reconoce a los trabajadores afiliados al sindicato la posibilidad de constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, de conformidad con lo previsto en los Estatutos de su sindicato, un derecho existente en íntima conexión con el derecho a la auto-organización sindical previsto en el artículo 2.2 a) LOLS. Se trata de una estructura de representación que cuenta con pocas prerrogativas legales pero que a la vez presenta la baza positiva de permitir la constitución de representaciones de los trabajadores con un escaso aparato procedimental y sin necesidad de colaboración de la empresa o el centro de trabajo. Piénsese que para el proceso de elección de representantes unitarios debe contarse con la colaboración de la empresa, debiéndose realizar el proceso electoral en el centro de trabajo (art. 75 TRLET). Por lo contrario, tanto para la constitución de la sección como para la elección de sus representantes, ni es necesaria ni está prevista la participación de la empresa, de modo que las secciones sindicales se presentan como instrumentos más versátiles y adaptables a la “evanescencia” de las plataformas colaborativas, que ni tan solo tendrían que reconocer a las secciones cuando reciban la comunicación de su constitución. En este sentido, el artículo 8 de la LOLS viene a exigir poco más allá de una modesta pluralidad de trabajadores afiliados en la empresa a fin de fundar una sección sindical²², sin perjuicio de que deberá tenerse en cuenta las exigencias de los Estatutos del sindicato. Por lo tanto, las escasas exigencias de implantación sindical para la constitución de secciones son también una baza a favor de estas unidades de organización

Ahora bien, ya se ha apuntado que la escasa implantación de los sindicatos de clase en el espacio de las plataformas colaborativas puede dar lugar a una dualidad de secciones: de un lado, las de sindicatos con escasa implantación pero contando con la condición de sindicatos más representativos, y de otra, la presencia de sindicatos con mayores grados de adhesión de los trabajadores pero con un menor peso global y sin la condición de mayor representatividad, lo que puede condicionar el acceso a algunas de las prerrogativas del artículo 8.2 de la LOLS, aunque sean menores.

Otra reflexión añadida tiene que ver con la cuestión del ámbito de las secciones sindicales y es que la LOLS prevé su constitución en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo (art. 8.1 a)). Más allá de la literalidad de la Ley, comparto la opinión de que el respeto al derecho a la auto-organización del sindicato debe incluir la posibilidad de constitución de secciones de sector o supraempresariales²³, elemento que podría tener un especial interés de cara a vertebrar la acción sindical de trabajadores que quizás en algunos casos desempeñen actividad en varias plataformas, de manera sucesiva o simultánea. Además, tal planteamiento puede permitir un cierto margen de actuación de la

²² Así lo subraya MEJÍAS GARCÍA, A.: “La libertad de auto-organización sindical y la designación de Delegados Sindicales/LOLS tras las sentencias del Tribunal Supremo”, en AAVV.: *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*”, Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal UGT, 2015, pág. 287, en la génesis de las Secciones Sindicales no existe una confrontación electoral sino, al contrario, un agrupamiento de quienes trabajan con homogeneización por su común afiliación sindical”, a lo que se añade que la creación y la actividad de estas entidades “se ejerce con independencia de cualquier índice de representatividad o implantación que tenga el sindicato al que pertenecen”.

²³ Así lo ha defendido FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F.: “Sobre la representación sindical en las pequeñas y microempresas en el marco de la legislación española”, en AAVV.: *Representación y libertad sindical. Presente y futuro*, Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008, pág. 66.

sección, más allá de que la central sindical tenga o no presencia en todas las empresas del sector.

Asimismo, este planteamiento podría permitir extraer posibilidades del artículo 9 LOLS, en el caso de secciones de sector que se constituyan por sindicatos más representativos²⁴. A decir verdad, los derechos que el artículo 9 de la LOLS concede a los cargos electivos de nivel provincial o superior de sindicatos más representativos, tienen poca incidencia en el entorno de las plataformas colaborativas dado que el derecho de mayor utilidad desde el punto de vista de la acción sindical —el derecho de acceso al centro—tiene escasa o nula virtualidad. Ahora bien, debería explorarse la existencia de un derecho a la comunicación con los trabajadores y a la interlocución entre el representante sectorial del artículo 9 LOLS y las empresas²⁵, en nuestro caso, las plataformas colaborativas. Todo ello se potenciaría a partir de la creación de secciones sectoriales, que dotarían de mayor legitimidad a los representantes electos a los que se refiere la LOLS.

Lo que es evidente, es que las prerrogativas que puedan alcanzar los representantes de las secciones —ahora sí, a nivel de empresa o de centro (art. 10 LOLS)²⁶—dependerían mucho más de la negociación que de la automática aplicación de la LOLS, ya que las competencias de los delegados sindicales LOLS van a exigir que en la empresa o en el centro de trabajo haya más de 250 trabajadores, lo que sería asumible al nivel de algunas plataformas colaborativas²⁷; si bien también será exigible que la sección haya obtenido representación en los órganos de representación unitaria. Esto último se me antoja mucho más complicado a corto plazo porque la convocatoria de elecciones no aparece ahora mismo ni en la agenda de las centrales, ni contaría, ya lo hemos subrayado, con la necesaria colaboración de las plataformas colaborativas.

3.2 El derecho al uso de herramientas informáticas y de locales de cara a un adecuado ejercicio de la acción sindical.

Como se ha señalado, uno de los efectos perversos de la organización del trabajo mediante plataformas está en el aislamiento del personal que desempeña actividad por cuenta de las mismas. Por ello, la conexión telemática es clave entre trabajadores y plataformas, razón por la que las secciones sindicales de empresa o de sector, deberían de sacar partido de las posibilidades abiertas por la STC 281/2005, de 7 de noviembre, a propósito de la utilización de los medios telemáticos de la empresa para la distribución de la información sindical y para el

²⁴ Aunque como es sabido, el artículo 9.1 LOLS no se refiere a delegados sindicales de sector sino a “Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

²⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^º.F.: “Sobre la representación sindical en las...”, ob. cit., págs 77 y 78.

²⁶ El Tribunal Supremo ha protagonizado un notable zigzag a propósito de la posibilidad de que las centrales pudiesen optar por la constitución de secciones de centro o de empresa, lo que tiene una directa relación con la posibilidad de designar delegados sindicales LOLS en uno o en otro ámbito, habiendo optado en la última orientación jurisprudencial, por dejar la cuestión del ámbito en manos de las centrales sindicales, como se expresa en las SSTs de 18 de julio de 2014 (JUR 2014, 260963) y de 30 de enero de 2015 (RJ 2015/1268. Un tratamiento en detalle sobre la cuestión en MEJÍAS GARCÍA, A.: “La libertad de auto-organización sindical...”, ob. cit., págs. 285 y ss.

²⁷ Diversas informaciones señalan que deliveroo cuenta con más de 1000 *raiders* en España. Puede verse la noticia en <https://www.libremercado.com/2017-11-09/10-datos-curiosos-que-no-sabias-sobre-deliveroo-en-espana-1276608785/> (consultado el 23 de abril).

contacto con sus afiliados, garantizando así una mínima eficacia a los derechos reconocidos a las secciones en el artículo 8 LOLS. Todo ello tiene un particular interés considerando que la capacidad de las secciones de distribuir información entre el personal de la plataforma o de recibir información de su sindicato a la manera tradicional, es decir, bajo la lógica presencial del artículo 8 de la LOLS pierde por completo su sentido en un contexto en el que no hay apenas establecimientos empresariales en los que distribuir la información en papel entre los trabajadores ni lugar en el que recibir correspondencia del sindicato. Dicho eso, desde un punto de vista práctico parece poco esperable que las plataformas estén dispuestas a llenar de contenido el mandato del Tribunal Constitucional, por lo que cabe intuir que será necesaria la actuación decidida de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en base a lo previsto en el artículo 7.9 de la LISOS, precepto que tipifica como graves las transgresiones de los derechos de las secciones en materia de distribución y de recepción de información del sindicato.

Ahora bien, de *lege ferenda* y a partir de la puesta en marcha de una relación laboral especial, debería de garantizarse con mayor contundencia el derecho de las representaciones sindicales a la utilización de los medios telemáticos dirigidos habitualmente a la conexión entre trabajadores y plataformas. Así, si bien es verdad que el Tribunal Constitucional en su sentencia 281/2005, de 7 de noviembre, reconoció el derecho de los sindicatos a la utilización de los medios telemáticos preexistentes en la empresa para distribuir información, el TC lo hizo bajo algunas condiciones restrictivas que deberían ser revisadas en una perspectiva adaptativa de dicho derecho al marco de las plataformas. A este respecto, debería establecerse una obligación holgada de puesta a disposición de medios telemáticos, considerando por lo demás, que se trata de hacer real un elemento integrante del contenido esencial la libertad sindical –el derecho a la acción sindical, y dentro de él, el derecho a la información de interés sindical– dado que sin colaboración empresarial, el derecho a la transmisión de información y contacto con trabajadores –no tanto, evidentemente con afiliados²⁸— estaría más cerca de no ser “identificable o reconocible” (STC 281/2015)²⁹. Ciertamente, llevar a cabo esta adaptación exige algún tipo de intervención normativa porque nos adentraríamos en el terreno del contenido adicional de la libertad sindical. Así, no se trataría solamente de utilizar los medios preexistentes, ni de evitar mayores costes al empresario, ni de que éste pudiese limitar o regular unilateralmente su utilización, condiciones o límites que la STC 281/2015 estableció en materia de uso del correo electrónico de la empresa para finalidades sindicales. Por las razones apuntadas, se trataría de garantizar una utilización de mayor holgura que la prevista como contenido estrictamente esencial en la STC 281/2015

A los efectos de evitar problemas a propósito del volumen de información a transmitir a través de correo electrónico de empresa o de los aplicativos de

²⁸ Como es natural el contacto con los afiliados no se vería tan comprometido teniendo en cuenta que las centrales van a contar con medios facilitados por los propios trabajadores, como el correo electrónico personal.

²⁹ La STC 281/2005 señalaba que en las empresas, el uso del correo electrónico no es vital para garantizar la información entre representaciones sindicales y empresas “toda vez que el ejercicio eficaz del derecho continúa siendo reconocible aunque los sindicatos no tengan acceso a todos y cada uno de los medios de transmisión que pueden favorecer el flujo de la información que remitan a sus afiliados”.

conexión entre trabajadores y centrales sindicales --clave del conflicto que dio lugar a la STC 281/2005--, sería muy conveniente abordar la adaptación legal, al menos en este ámbito, del derecho a tabloneros sindicales de información del artículo 8.2 de la LOLS, que en la dicción legal deberán situarse “en el centro de trabajo”. En este sentido, el tablón virtual debería ser otro elemento clave de información de los trabajadores de plataformas, por parte de las secciones y los sindicatos en el bien entendido que el tablón físico no tiene ningún sentido en el contexto de las plataformas colaborativas.

En todo caso, en esta sucesión de sugerencias adaptativas no debe eludirse la cuestión de que, el derecho a tablón del artículo 8.2 LOLS se limita a las secciones de centrales que tengan presencia en el Comité de Empresa o que pertenezcan a sindicatos más representativos. En el contexto actual, solo los sindicatos más representativos o los sindicatos vinculados a estas centrales contarían con el derecho al uso de tablón. Por ello, habría que reflexionar a propósito de si mantener el *statu quo* en una eventual regulación, ampliar el derecho a tablón para todas las secciones constituidas –incluyendo a los sindicatos de empresa o actividad en fase de consolidación como los Raiders--, o si la cuestión podría resolverse mediante la negociación entre las centrales minoritarias y las plataformas.

La cuestión del local quizás tiene un interés menor pero es cierto (art. 8.2 c) LOLS), que permitiría dotar de medios a las secciones sindicales que se constituyan. Ahora bien, en el corto plazo, la paradoja nos lleva a que quien actualmente podría exigir ese derecho –sospechando cuál sería la respuesta de las plataformas–, serían las secciones de sindicatos más representativos en plataformas de más de 250 “colaboradores”, de modo que los sindicatos de menor dimensión y mayor implantación quedarían fuera del alcance de este derecho, al exigírseles presencia en los órganos unitarios de representación. Más allá de lo señalado, recuérdese que los trabajadores afiliados a sindicatos –con sección constituida o sin ella– deben poderse reunir en dependencias empresariales, como señala el artículo 8.1 a) LOLS.

3.3. Algunas notas sobre la negociación colectiva en el ámbito de las plataformas colaborativas.

En el apartado anterior se ha señalado cómo se atisban intentos de negociación colectiva centrados en condiciones de trabajo elementales, que se han generado en el contexto de conflictos para forzar este tipo de negociación. De nuevo, parece evidente que en el actual contexto el espacio para la negociación queda en manos de los sindicatos de empresa o de “sector” –de alcance más minoritario-- o de las secciones de centrales más consolidadas que puedan crearse en el entorno de las plataformas colaborativas.

A este respecto, se ha de señalar que el artículo 8.2 LOLS reconoce el derecho a la negociación colectiva a las secciones sindicales que tengan representación en los órganos unitarios y, también, a las secciones de los sindicatos más representativos, aunque como es sabido tal limitación se ciñe a la negociación estatutaria (art. 87.1 TRLET), de modo que no es de aplicación a los convenios colectivos de eficacia limitada, que serían susceptibles de ser negociados por parte de todas las centrales –y todas las secciones--, teniendo en cuenta que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho

a la libertad sindical (art. 2.2 d] LOLS)³⁰. Todo ello sin perjuicio de recordar las limitaciones que afectan a este tipo de negociación y al hecho de que a esta modalidad no le es de aplicación el deber de negociar del artículo 89.1 TRLET. De cualquier modo, qué duda cabe de que la negociación colectiva de eficacia limitada puede tener significación a la hora de apuntalar condiciones básicas en el seno de las plataformas, condiciones que pueden ser de aplicación general, más allá de la afiliación o no de los trabajadores del ámbito negociador. Asimismo, la variable implantación de secciones en el entorno de la economía colaborativa hace aconsejable una aceptable colaboración entre todas a la hora de conformar comisiones negociadoras, dado que todo apunta a la existencia de una implantación muy desigual entre los sindicatos de empresa y las grandes centrales.

Dicho eso, *de lege ferenda* y en perspectiva de la elaboración de una relación laboral especial debería de reflexionarse a propósito del impulso hacia una negociación colectiva de sector o de subsector --que agrupe a las plataformas o al menos a plataformas más afines--, a fin de impulsar una regulación que corrija la alarmante precariedad que los embrionarios intentos de negociación y conflicto no parecen mitigar. El esquema a seguir podría ser el de la atribución de legitimación a los sindicatos más representativos, a la manera del artículo 13 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal, en el que se prevé que “En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimadas para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones”.

El esquema de la Ley 14/1994 es particularmente interesante por dos razones: de un lado, porque impulsa una negociación colectiva estatutaria en un sector en el que puede haber problemas para la constitución de representaciones unitarias en las empresas. Asimismo, la Ley potencia una negociación de carácter sindical, lo que va a permitir la participación conjunta de grandes centrales con otras de menor tamaño y menor implantación, algo perfectamente posible dada la proliferación de sindicatos de conductores de Uber en otros países --en España su presencia no ha tenido hasta ahora suficiente continuidad-- y sindicatos de trabajadores de plataformas de reparto en España. A este respecto, el redactado de la Ley sugiere la conveniencia de poner en marcha un margen de negociación entre la pluralidad sindical presente en el entorno de las plataformas colaborativas.

³⁰ Como apunta CID BABARRO, C. *La representación sindical en la empresa*, ob. cit., pág. 138, “teniendo en cuenta que todo sindicato puede negociar convenios colectivos, todas las secciones sindicales gozarán de tal derecho”.