LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS SIN REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y EL SINDICATO

Ramon Alós y Oriol Barranco*
Profesor titular jubilado y profesor agregado interino de Sociología
Centre d'Estudis Sociòlogics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)
Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

SUMARIO. 1. Introducción. 2. Metodología. 3. ¿Quiénes son los trabajadores sin representación y sus situaciones causantes?. 4. Una aproximación cuantitativa a los trabajadores sin representación en España. 5. Sindicatos y negociación colectiva entre los trabajadores sin representación. 6. Conclusiones.

1. Introducción

El presente capítulo constituye una aproximación al estudio de los trabajadores y las trabajadoras[1] que no disponen de representación o voz ante sus empleadores, o que por sus condiciones contractuales o de empleo tienen severas dificultades para ello[2]. En su conjunto son los trabajadores menos cubiertos por la negociación colectiva y la actividad sindical, al carecer de los canales colectivos al uso para plantear sus demandas, quejas o expectativas ante sus empleadores.

Como es sabido, la actividad representativa en defensa y promoción de los trabajadores está tutelada por un derecho histórico que se ha materializado en los derechos nacionales de la mayoría de países democráticos y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular los Convenios 87 y 95 de libertad sindical, pero también el Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores. Su objetivo

* Correos electrónicos: Ramon.dealos@uab.cat; Oriol.barranco@uab.cat

[1] A partir de este momento, por razones estilísticas, en el capítulo se usa el masculino genérico para hacer referencia conjuntamente a trabajadores y trabajadoras.

[2] El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de I+D+I titulado «La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras» (DER2017-83189-R), llevado a cabo en el Grupo de Investigación Derechos de los Trabajadores Españoles y Extranjeros (DRELATES) y cuyos investigadores principales han sido Xavier Solà Monells y Ricardo Esteban Legarreta. El proyecto ha recibido la financiación del Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Agradecemos esta financiación, así como los precisos comentarios y sugerencias que Ricardo Esteban Legarreta realizó a la primera versión de este trabajo.

es asegurar a los trabajadores «la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano»[3]. Este derecho cobra fuerza ante la casi nula capacidad de negociación individual de una gran mayoría de trabajadores frente a su empleador.

Aunque no supusieron una novedad, desde la década de los años setenta del siglo pasado han ido cobrando cuerpo las resistencias y estrategias de muchas empresas para limitar o eludir los derechos de los trabajadores a la representación, a la presencia sindical y a la negociación colectiva, al objeto de tener más capacidad y márgenes de decisión[4]. Estas resistencias empresariales se amparan en una reafirmación de la empresa como valor supremo desde la ideología y las políticas neoliberales[5], lo cual se ha materializado en diversos países en reformas de su marco legal[6], y a nivel de la Unión Europea (UE) a través de la primacía de la libertad de mercado frente a los derechos sociales[7], entre ellos los laborales[8].

En el caso de España, son conocidas las consecuencias de las reformas laborales de 2010 y de 2012. Particularmente esta última, la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, impone una desregulación agresiva del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, facilita la flexibilidad en la entrada y la salida del empleo, y reduce la cobertura legal y negociadora durante la permanencia en

[3] OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento,* Ginebra, Organización Internacional del trabajo, 2010, p. 1. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf.

[4] Kochan, Thomas A.; Katz, Harry C. y Mckersie, Robert B., *The Transformation of American Industrial Relations,* Ithaca (NY), ILR/Cornell University Press, 1994; Katz, Harry C., «Industrial Relations and Work», en Ackroyd, Stephen; Batt, Rosemary; Thompson, Paul y Tolbert, Pamela S. (eds.): *The Oxford Handbook of Work and Organization*, Oxford, Oxford University Press, 2005; Johnstone, Stewart; Ackers, Peter y Wilkinson, Adrian, «Better than Nothing? Is Non-Union Partnership a Contradiction in Terms?», *Journal of Industrial Relations*, *vol. 52,* 2010, n.º 2, pp. 151–68; Johnstone, Stewart y Ackers, Peter, «Introduction: Employee voice-the key question for contemporary employment relations», en Johnstone, Stewart y Ackers, Peter (eds.), *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations,* Oxford, Oxford University Press, 2015, pp. 1-17.

[5] Alonso, Luis Enrique, *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid, Trotta, 1999; Brown, Wendy, *El pueblo sin atributos. La secreta revolución del neoliberalismo*, Barcelona, Malpaso, 2016; Scharpf, Fritz, *Gobernar en Europa ¿eficaz y democráticamente?* Madrid, Alianza, 2000.

[6] Por ejemplo, para los Estados Unidos ver Fantasia, Rick, «Dictature sur le proletariat. Stratégies de répression et travail aux États-Unis», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales, vol. 131*, 2001, n.º 1, pp. 3-18; para el caso del Reino Unido ver Lockwood, Graeme, «Conservative legislation and Trade Union Change», en Verma, Anil y Kochan, Thomas A. (eds.), *Unions in the 21st Century,* New York (NY), Palgrave Macmillan, 2004, pp. 91-104.

[7] Höpner, Martin y Schäfer, Armin, «A New Phase of European Integration», *West European Politics, vol. 33*, 2010, n.º 2, pp. 344-68; Anderson, Perry, *El nuevo viejo mundo,* Madrid, Akal, 2010, pp. 40-60.

[8] Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, «Nuevos rasgos en la evolución del derecho del trabajo en la unión europea. Un estudio a partir de recientes decisiones del tribunal de justicia», *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, 2008, n.º 11, pp. 83-117; Schömann, Isabelle: «Austérité: quels enjeux pour les droits sociaux?», *Chronique internationale de l'IRES*, 2015, n.º 150, pp. 55-68.

el mismo; todo ello con la finalidad de reforzar el poder empresarial[9] y depreciar el rol regulador y el poder de negociación de los sindicatos[10].

Son varios los indicadores que apuntan a una expansión y una mayor profundidad de las situaciones de empleo precario y disperso en las últimas décadas[11], que abarcan a más y más trabajadores, tanto asalariados, como autónomos. Puede decirse que en el mercado laboral español se ha consolidado un amplio espacio de empleo de escasa calidad, o empleo precario, en los términos que lo define la OIT; esto es, un empleo incierto en cuanto a su duración, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente[12]. De ello da cuenta la elevada temporalidad (en la que están el 26,1% de los asalariados en el cuarto trimestre de 2019), la extensión del trabajo a tiempo parcial no deseado (que afecta a más de la mitad de quienes disponen de un horario reducido) o las muy elevadas cifras de contratos de trabajo, muchos de ellos de muy breve duración, registrados en los servicios públicos de empleo. Así, a lo largo del año 2019 se registraron en España un total de 22,5 millones de contratos, siendo la población asalariada a finales de ese mismo año de 16,8 millones. Muchos de estos contratos de trabajo son de muy breve duración: un 27% no sobrepasa los siete días, siendo la duración media del conjunto de 49 días. Asimismo, la Seguridad Social, también en el año 2019, registra hasta 25 millones de altas en el régimen general y 24 millones de bajas, cifras muy superiores al número de trabajadores asalariados ocupados. Estas cifras solo se explican por la existencia de una muy elevada rotación en el empleo. Esta intensidad de altas y de bajas son especialmente habituales en determinados sectores de actividad, entre ellos en varios de los que más crecen en empleo en estos últimos años, como la hostelería y el comercio, pero también en actividades sanitarias o en transporte

[9] Baylos, Antonio, «Una reforma laboral 'clasista': antisindicalidad y desregulación en el RDL 3/2012», *Sin Permiso*, 2012. Recuperado de http://www.sinpermiso.info/textos/una-reforma-laboral-clasista-antisindicalidad-y-desregulacin-en-el-rdl-32012; Baylos, Antonio, «La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012», *Revista de Derecho Social,* 2013, n.º 61, pp. 19-41; Pérez Amorós, F.: (2013) «La contrarreforma laboral de 2012», *Anuario IET,* n.º 1, pp. 21-35. Recuperado de http://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v1-perez/8.; Pérez Amorós, Francesc y Rojo Torrecillas, Eduardo (dirs.) y Ysàs Molinero, Helena (coord.), *Balance de la reforma laboral de 2012,* Albacete, Bomarzo, 2016; Cruces Aguilera, Jesús; Lago Peñas, José Manuel; Moreno Preciado, Rita; Rocha Sánchez, Fernando y Sanz Berzal, Esmeralda, *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*, Madrid, Lefebvre El Derecho, 2016.

[10] Baylos, Antonio, «Una reforma…», ob. cit.; Barranco, Oriol y Molina, Oscar, «Sindicalismo y crisis económica: Amenazas, retos y oportunidades», *Kultur. Revista interdisciplinaria sobre la cultura de la ciudad*, *vol. 1*, 2014, n.º 2, pp. 171-194.

[11] Alós, Ramon, *El empleo en España: lejos aún de la economía del conocimiento.* Observatori Social de «la Caixa», 2018. Recuperado de https://observatoriosociallacaixa.org/ca/-/empleo-en-espana-lejos-de-la-economia-del-conocimiento; Banyuls, Josep y Recio, Albert, «Salarios desiguales y sistema productivo», *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, 2018, n.º 31, pp. 151-175.

[12] OIT, *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario,* Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2012, p. 20. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf.

y almacenamiento, atendiendo a las agrupaciones y la terminología que utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Ello es indicativo tanto de que el empleo que más crece es el más inestable, pero también de que la inestabilidad se extiende entre los más diversos ámbitos de actividad.

La importancia que adquiere la ocupación de corta duración remite a un núcleo considerable de personas en el mercado laboral español que encadenan episodios de empleo, o subempleo, que alternan con otros de desempleo. La vulnerabilidad es el rasgo que define a esta población, para la cual se desdibujan los límites entre ocupación y desempleo[13]. Y cuando las características señaladas se arrastran desde hace tiempo y se expanden a lo largo y ancho del territorio, como se ha visto, no cabe más que concluir que se trata de un grave problema estructural, cuyos rasgos más visibles son la persistencia del desempleo y de la precariedad. Sus repercusiones son evidentes más allá del estricto mercado laboral, con un aumento de las desigualdades sociales, del riesgo de pobreza y la exclusión social[14].

Las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)[15] permiten constatar que la contratación de muy breve duración afecta en modo particular a los más jóvenes, también a las mujeres, a quienes tienen estudios secundarios y de primer ciclo de formación profesional, a trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores, a técnicos y profesionales, y a quienes son contratados a jornada parcial; por sectores de actividad destacan actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, hostelería, industria manufacturera, actividades administrativas y de servicios auxiliares, y transporte y almacenamiento.

El capítulo se organiza en cinco apartados. En el segundo se exponen la metodología y las fuentes de datos usadas. En el tercero se explica quiénes son los trabajadores que en España carecen de representación o tienen muy pocas posibilidades de tenerlas y se apuntan las causas de ello. En el cuarto apartado se hace una aproximación cuantitativa al peso que tienen estos trabajadores en el mercado de trabajo español. En el quinto se examinan las respuestas planteadas por los sindicatos para que dichos trabajadores puedan estar cubiertos por la representación unitaria y/o sindical y por la negociación colectiva. Finalmente, en el sexto apartado se plantean las conclusiones.

[13] Prieto, Carlos y Pérez De Guzmán, Eugenia Sofía, «La precarización del empleo en el marco de la norma flexible-empresarial de empleo», en Torres Albero, Cristóbal (ed.), *España 2015. Situación social*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2015, pp. 629-639; Verd, Joan Miquel; Barranco, Oriol y Bolíbar, Mireia, «Youth unemployment and employment trajectories in Spain during the Great Recession: what are the determinants?», *Journal for Labour Market Research*, *vol. 53*, 2019, n.º 4, p. 8.

[14] Piketty, Thomas, *La economía de las desigualdades. Cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2015; Wilkinson, Richard y Pickett, Kate, *Igualdad. Cómo las sociedades más igualitarias mejoran el bienestar colectivo,* Madrid, Capitán Swing, 2019.

[15] Los datos sobre contratos de trabajo provienen del SEPE, Estadística de contratos. Datos acumulados a diciembre de 2019.

2. Metodología

El capítulo se basa en la información e interpretaciones aportadas por investigaciones publicadas sobre la temática abordada, así como en los análisis e interpretaciones realizados por los autores expresamente para este capítulo. Las primeras son las que se van convenientemente citando a lo largo del escrito. Los últimos se han llevado a cabo tanto mediante métodos de tipo cuantitativo como cualitativo, articulados mediante la estrategia denominada por Bericat de *complementación*, que consiste en usar cada uno de los métodos por separado para abordar aspectos distintos del objeto de estudio[16].

En nuestro caso, los métodos cuantitativos se han utilizado para aproximarnos al peso que tienen los trabajadores sin representación, o con casi nulas posibilidades de tenerla, en España. Para ello, se ha realizado un *análisis de frecuencias* de los datos estadísticos obtenidos de las siguientes fuentes: a) datos oficiales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del fichero *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta a la Seguridad Social*, en fecha el 31 de diciembre de 2019[17]; Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2010 (ECVT-2010), del Ministerio de Trabajo e Inmigración; Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 (EWCS-2015), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; y la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2016 (ERP-2016), de ISTAS-CCOO. Además, también se han consultado datos puntuales de 2015 de la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (*European Working Conditions Survey*- EWCS) de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), así como de 2019 de la Encuesta Población Activa (EPA) y del Directorio Central de Empresas (DIRCE), ambas del Instituto Nacional de Estadística (INE). Es importante señalar que este conjunto de estadísticas mencionado solo permite aproximarnos al peso de la problemática estudiada, pero no tener un conocimiento preciso porque no la recogen con exactitud. En parte ello es explicable por lo novedoso de algunas de las situaciones referidas, o por su expansión en los últimos años, circunstancias a las que no han sido adaptados los sistemas estadísticos existentes.

Los métodos cualitativos se han usado para conocer las respuestas que plantean los sindicatos para que los trabajadores sin representación o con muchas dificultades para tenerla en España puedan estar cubiertos por la representación unitaria y/o sindical y por la negociación colectiva. Además, con estos métodos también se ha intentado conocer las visiones y planteamientos que tienen algunas de las asociaciones y/o sindicatos más relevantes surgidos de estos colectivos de trabajadores. Para ello, entre Junio de 2019 y Enero de 2020, se realizaron y analizaron *entrevistas a informantes claves*, que en nuestro caso fueron personas con responsabilidades de liderazgo en la acción de las siete organizaciones que se mencionan a continuación: por un lado, a representantes de los *sindicatos generales* Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Confe-

[16] Bericat, Eduardo, *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*, Barcelona, Ariel, 1998, pp. 37-47.

[17] http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2019/4TRIMESTRE/Publicacion_diciembre_2019.pdf.

deración General del Trabajo (CGT) y Confederación Nacional del Trabajo (CNT); por otro lado, a representantes de las plataformas Riders por Derechos de los repartidores de comida a domicilio, de la Plataforma de Atención Domiciliaria de Cataluña (PAD) de las trabajadoras de tareas y cuidado en el hogar a personas que lo requieren y, por último, de las Kellys Confederadas de las camareras de piso o limpiadores, mejor dicho limpiadoras, de habitaciones de los hoteles.

Complementariamente, se llevó a cabo un *análisis documental* de dos tipos de documentos sindicales. En primer lugar, se examinaron las resoluciones de los cuatro *sindicatos generales* mencionados de sus respectivos últimos congresos: Documentos de Resolución del 11.º Congreso Confederal de CCOO, de 2017; Documentos del 42.º Congreso Confederal de UGT, de 2016; Acuerdos del XVIII del Congreso Confederal de CGT del 2018; Acuerdos del XI Congreso Confederal de la CNT, de 2015.[18] En segundo lugar, se revisaron tres documentos sindicales específicamente centrados en el análisis de la situación, problemática y retos que la digitalización de la economía, la economía colaborativa y/o el trabajo en plataformas digitales genera para la representación de los trabajadores y la intervención sindical: *Reforzar la participación sindical para una transformación justa a la digitalización*, de las Secretarias de Acción Sindical y la de Juventud y Nuevas Realidades de Trabajo de CCOO, 2019; *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*, de la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018; *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*, del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT, 2019.[19]

3. ¿Quiénes son los trabajadores sin representación y sus situaciones causantes?

Entre los trabajadores que no cuentan con representación conviene distinguir, ante todo, entre los asalariados y los autónomos dependientes. Entre los primeros aun cabe distinguir: a) los empleados en pequeñas empresas o centros de trabajo, muy en especial de menos de seis trabajadores, a los que el Estatuto de los Trabajadores no les concede la facultad legal de disponer de representación unitaria; b) los asalariados que son contratados por empresas de mayores dimensiones pero su actividad laboral se desarrolla aisladamente de otros trabajadores de la misma empresa o bien en pequeños centros de trabajo; c) los trabajadores itinerantes, sin un centro de trabajo o espacio fijo en el que desarrollan sus actividades laborales, como por ejemplo los transportistas o los conductores; d) los asalariados en empleos de corta duración y que viven constantes transiciones entre empleos o del empleo al desempleo, situación en la que se halla una parte no menor de la población asalariada.

[18] Los documentos congresuales referenciados, por orden de su mención, pueden encontrarse en: https://www.ccoo.es/Publicaciones·y_documentos/Confederacion/Documentos_11.º_Congreso; https://www.ugt.es/publicaciones; https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2018/04/Acuerdos-del-XVIII-Congreso-Confederal-1_0.pdf; y https://www.cnt.es/noticias/xi-congreso-confederal-acuerdos.

[19] Los tres documentos referenciados, por orden de su mención, pueden encontrarse en: https://www.ccoo.es/d5e6c5a69d6f8c6c15911196fd633915000001.pdf; http://www.ugt.cat/download/mon_del_treball/Economia-de-plataformes/Resumen-ejecutivo_El-trabajo-en-la-economia-colaborativa-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf; https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf.

En la existencia y expansión de esta diversidad de situaciones de empleo que no permiten o dificultan enormemente que un trabajador pueda disponer de representación, confluyen diverso tipo de circunstancias. Por una parte, están las decisiones empresariales de externalizar o subcontratar tareas o actividades, decisiones que tomaron cuerpo en las últimas décadas del siglo pasado y que desde entonces se han ido expandiendo cada vez más[20]. Por estos procedimientos una empresa deja de realizar directamente determinadas actividades, algunas necesarias para el funcionamiento empresarial y otras de su propio proceso de trabajo, para encargarlas a otras empresas o a trabajadores que deben establecerse como autónomos.

Los procesos de externalización y subcontratación se han desarrollado de tal forma que no solo han aumentado en volumen, sino también en formas y complejidad. Hoy por ejemplo es habitual lo que se suele conocer como *subcontratación interna*, es decir, que actividades de una empresa y en su propio centro de trabajo sean realizados de forma esporádica o permanente por trabajadores que son contratados por terceras empresas, sean empresas de trabajo temporal (ETTs) o las llamadas empresas multiservicios, o bien por trabajadores autónomos. Así pues, en un mismo espacio o centro de trabajo tienen cabida los trabajadores de la empresa principal y los trabajadores pertenecientes a múltiples empresas, a menudo, aunque no siempre, realizando las mismas o parecidas tareas que los trabajadores de la empresa principal. Como muestran Godino y Molina[21], la subcontratación o la externalización es un fenómeno muy extendido en España: en el año 2013 afectaría a un 30% de las empresas, un proceso que habría crecido exponencialmente durante la pasada crisis económica.

Por otra parte, también contribuye a un aumento de trabajadores sin derecho o con dificultades a tener representación el llamado *minifundismo empresarial*, esto es, la gran extensión de microempresas y de empresas de muy pequeñas dimensiones, entre otras razones al calor de los procesos antes descritos de externalización y subcontratación. A todo ello se añade la elevada rotación empresarial de creación y cierres de empresas. Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), del Instituto Nacional de Estadística (INE), cerca del 13% de las empresas existentes a inicios de 2019 tienen menos de un año de antigüedad, proporción que aumenta conforme se reduce el tamaño de las empresas.

Finalmente, debe hacerse referencia a lo que se conoce como cuarta revolución industrial o la revolución digital, que con la digitalización de la información y los avances tecnológicos facilita enormemente los procesos de externalización y subcontratación de actividades. Al mismo tiempo, la irrupción de las plataformas digitales incide directamente sobre las formas tradicionales de empleo, con la proliferación de «nuevas» figuras laborales (colaboradores, *partners*, etc.) en buena parte de las ocasiones con estatus legal

[20] Marchington, Mick; Grimshaw, Damian; Rubery, Jill y Willmott, Hugh. (eds.), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies,* Oxford, Oxford University Press, 2005.

[21] Godino, Alejandro y Molina, Oscar, *Who overcomes collective bargaining? Outsourcing practices, regulatory framework and Facility Management in Spain,* Country Report – RECOVER project, 2018. Recuperado de https://ddd.uab.cat/record/202073; Godino, Alejandro y Molina, Oscar, «¿Quién debilita la negociación colectiva? Prácticas de externalización y regulación en España», *RECOVER Policy Paper*, 2019.

como mínimo ambiguo. Como se comentará más adelante, estas empresas suelen recurrir a intersticios o vacíos regulatorios, por lo que la figura del trabajador por cuenta ajena se controvierte[22]. Estos trabajadores están en algunos casos obligados a una relación permanente con una misma empresa (como serían los casos de Uber, Deliveroo, Glovo y similares), en otros como *freelance* o como *crowdworkers* en la realización de pequeñas tareas para diversas empresas o clientes, como son los llamados trabajadores nómadas (p.ej., Amazon Mechanical Turk)[23]. En estos casos la relación de empleo viene marcada por las dificultades de conocer y comunicarse con la contraparte, lo que lleva a una despersonalización de la figura del empleador[24]. Por todo ello con la digitalización se da un crecimiento de las relaciones de empleo individualizadas, al mismo tiempo que se difuminan los límites entre el trabajo por cuenta propia y el por cuenta ajena[25].

4. Una aproximación cuantitativa a los trabajadores sin representación en España

En este apartado se analizan las estadísticas disponibles para aproximarnos al peso que tienen en el mercado de trabajo español los trabajadores sin representación o con prácticamente nulas posibilidades de tenerla[26].

Las dos tablas siguientes muestran, la primera, la gran extensión del minifundismo empresarial en España: el 75,8% de las empresas no alcanza a tener más de cinco trabajadores contratados. Obviamente, la distribución del empleo por tamaños de empresa ofrece unos resultados distintos. En la tabla 2 se observa que son poco más de 2 millones los asalariados (esto es, el 14,6% del total de asalariados) quienes a finales de 2019 trabajan en empresas de hasta cinco trabajadores, por tanto, sin posibilidad legal de tener representación unitaria allí donde se emplean. Si les añadimos quienes están empleados en empresas de hasta 9 trabajadores, estamos hablando de algo más de 3 millones de asalariados, el 21,6% del total.

[22] Pastor Martínez, Albert, «Representación de los trabajadores en la empresa digital». A*nuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*», 2018, n.º 5, pp. 111-122. Recuperado de https://doi.org/10.5565/rev/aiet.67.

[23] Sobre el trabajo y el empleo en la economía *gig* o de plataforma en general ver Ravanelle, Alexandrea J., *Precariedad y pérdida de derechos. Historias de la economía gig,* Madrid, Alianza Editorial, 2020; Perera, Kapila; Ohrvik-Stott, Jacob y Miller, Catherine, *Better Work in the Gig Economy,* London, Doteveryone, 2020. Recuperado de https://doteveryone.org.uk/report/betterwork. Sobre estas cuestiones en los casos de las plataformas de reparto y transporte ver Köhler, Holm-Detlev, «Las relaciones laborales en la economía de plataformas», *Sociología del Trabajo*, 2020, n.º 96, pp. 23-33; y para la plataforma Uber en particular ver Ginès, Anna y Gálvez, Sergi, «*Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*», *InDret. Revista para el análisis del derecho*, 2016, n.º 1. Recuperado de https://indret.com/wp-content/uploads/2018/05/1212_es.pdf.

[24] Riders por Derechos organizó en Barcelona los días 25 y 26 de abril de 2019 un encuentro bajo el lema «Mi jefe no es un algoritmo» (ver https://www.mensakas.com/ridersfestival2019/programa-cast.html).

[25] Kilhoffer, Zachary; De Groen, Willem Pleter; Lenaerts, Karollen; Smith, Ine; Hauben, Harald; Waeyaert, Willem; Giacumacatos, Elisa; Lhernould, Jean-Philippe y Robin-Olivier, Sophie, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Bruselas, European Commission, 2020. Recuperado en https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280.

[26] No hemos recogido datos del año 2020 dadas las fuertes alteraciones en el mercado laboral ocasionadas como consecuencia de la pandemia del Covid-19. En todo caso, algunas de sus consecuencias, como el mayor recurso al teletrabajo, pueden reforzar los ámbitos de trabajo desprotegidos por la representación laboral.

Tabla 1. Número de empresas inscritas en la Seguridad Social según tamaño de la plantilla. España.

	31 dic 2014	*31 dic 2019*	*31 dic 2014*	*31 dic 2019*
	Empresas		*Distribución (en %)*	
De 1 a 2	709.907	714.284	56,54	53,29
De 3 a 5	277.515	301.576	22,10	22,50
De 6 a 9	116.117	137.417	9,25	10,25
De 10 a 49	128.103	157.113	10,20	11,72
De 50 a 249	20.075	25.154	1,60	1,88
De 250 a 499	2.126	2.633	0,17	0,20
Más de 499	1.770	2.238	0,14	0,17
TOTAL	1.255.613	1.340.415	100,00	100,00

Nota: se han agrupado en una única unidad (empresa) todas las cuentas con el mismo Número de Identificación Fiscal.
Fuente: elaboración propia con datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social.

Tabla 2. Trabajadores por cuenta ajena según tamaño de la plantilla de la empresa en la Seguridad Social. España.

	31 dic 2014	*31 dic 2019*	*31 dic 2014*	*31 dic 2019*
	Trabajadores		*Distribución (en %)*	
De 1 a 2	939.524	949.095	7,99	6,68
De 3 a 5	1.035.010	1.131.741	8,80	7,97
De 6 a 9	833.359	989.171	7,09	6,96
De 10 a 49	2.468.506	3.049.109	20,99	21,46
De 50 a 249	1.970.779	2.465.943	16,76	17,36
De 250 a 499	737.443	904.842	6,27	6,37
Más de 499	3.777.233	4.717.914	32,11	33,21
TOTAL	11.761.854	14.207.815	100,00	100,00

Nota: los trabajadores figuran agrupados bajo una misma cuenta (empresa) de cotización a la Seguridad Social cuando pertenecen a una misma empresa (mismo Número de Identificación Fiscal) que desarrolla su actividad laboral en una misma provincia y que tiene características homogéneas frente a la cotización.
Fuente: elaboración propia con datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social.

Las mismas estadísticas de la Seguridad Social muestran que, al finalizar el año 2019, el 23,5% de los asalariados en empresas de hasta 5 trabajadores estaban empleados en comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos; si le añadimos los empleados en hostelería y en construcción, en tan solo estos tres sectores de actividad están empleados casi la mitad (el 47,1%) de todos los trabajadores excluidos de la posibilidad legal de tener representación (ver tabla 3).

Tabla 3. Los diez sectores de actividad que concentran una mayor proporción de trabajadores por cuenta ajena en empresas con menos de 6 trabajadores. España, diciembre de 2019.

	En %	*En % acumulado*
Comercio por mayor y por menor; rep. vehículos	23,5	23,5
Hostelería	14,0	37,6
Construcción	9,6	47,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,1	56,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,2	63,4
Industria manufacturera	6,5	69,9
Otros servicios	6,1	76,0
Transporte y almacenamiento	4,5	80,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,7	84,2
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,4	87,6
Resto de sectores de actividad	12,4	100,0
TOTAL	100,0	

Fuente: elaboración propia con datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social.

Más allá de las pequeñas empresas en las que los trabajadores no pueden disponer de representante[27], diversas encuestas coinciden en que no llega al 50% la población asalariada que se beneficia de esta circunstancia (ver tabla 4). De mantenerse hasta finales de 2019

[27] En España los trabajadores pueden disponer de representante/s en las empresas bajo diversas circunstancias. La forma más extendida es la unitaria, en el ámbito de la empresa privada y del personal laboral de la administración pública el delegado de personal o comité de empresa y en el ámbito de la función pública el delegado o junta de personal. En segundo lugar, está la figura del delegado o la sección sindical, que representa a los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato, y con ciertas atribuciones también de representación del conjunto de trabajadores de la empresa. A diferencia de la representación unitaria, para los delegados sindicales no se dispone de un registro público, por lo que se desconoce el alcance de su presencia más allá de alguna aproximación parcial. Una tercera posibilidad de representación de los trabajadores proviene de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), que, aunque remite la representación de los trabajadores en materia de prevención a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, deja abierta la posibilidad, contemplada en algún convenio colectivo, de que la función de delegado de prevención recaiga sobre algún trabajador de la plantilla que no sea representante unitario. Tampoco se dispone de un registro que informe del alcance de esta forma de representación de los trabajadores en las empresas. Finalmente, la cuarta modalidad de representación de los trabajadores se da en la forma de nominación *ad hoc*. Esta es una figura que tiene alguna presencia en empresas o centros de trabajo que no disponen de representante unitario, sindical o de prevención; este es un procedimiento que puede ser más o menos informal y del cual no se dispone de conocimiento sobre su alcance. En todo caso, la ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral parece que dio algún modesto impulso a esta última opción en pequeñas e incluso medianas empresas sin representación unitaria ni sindical, en buena parte promovidas por el propio empresario y constituidas por personas de su confianza o incluso familiares, como lo atestiguan Martín Artiles, Antonio y Alòs, Ramon, «Continuidad y cambio después de la reforma de la negociación colectiva», Pérez Amorós, Francesc y Rojo Torrecillas, Eduardo (dirs.) y Ysàs Molinero, Helena (coord.), *Balance…*, ob. cit., pp. 121-148.

las proporciones indicadas, nos estaríamos refiriendo en torno a 8 millones de asalariados en España que no cuentan con representante en su empresa. Para estos trabajadores, sus quejas y demandas en el trabajo no pueden vehicularse por los canales considerados habituales de la representación unitaria, pieza que se considera básica en las relaciones laborales tradicionales.

Tabla 4. Resultados comparativos sobre la presencia de representación de los trabajadores en la empresa.

	ECVT-2010	*EWCS-2015*	*ERP-2016*
Sí	47,4%	48,9%	49,4%
No	37,2%	45,0%	42,7%
No sabe	15,3%	6,0%	7,9%
TOTAL	100,0% (N=6512)	100,0% (N=2758)	100,0% (N=1807)

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2010 (ECVT-2010), del Ministerio de Trabajo e Inmigración; la Encuesta nacional de condiciones de trabajo de 2015 (EWCS-2015), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; y la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2016 (ERP-2016),de ISTAS-CCOO.

En Alós *et al.*[28] se señala que, en 2012, hasta el 91,4% de quienes estaban empleados en empresas de 6 a 10 trabajadores no contaban con representante, como tampoco el 77,2% de asalariados en empresas de 11 a 30 trabajadores; situaciones que, coincidiendo con las apreciaciones precedentes, afectaban de modo especial al comercio y a la hostelería, además de a las empresas de reciente creación. Cabe decir que la situación de España al respecto no difiere en exceso de la de otros países europeos, pues según la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, de 2015, prácticamente la mitad de los trabajadores de la UE no disponen en su empresa de representación sindical, si bien con diferencias notables entre países.

Por otra parte, la estadística de flujos de la EPA, del INE, permite aseverar que, en el último trimestre de 2019, en torno al 12% de la población ocupada modificó su estatus entre ocupación, desempleo o inactividad en relación con el trimestre precedente. Para este colectivo resulta difícil generar en sus ámbitos de trabajo una sociabilidad y unas relaciones de confianza, debido a sus breves episodios de empleo[29], lo que dificulta su estructuración como grupo laboral y su acción colectiva y, por ello, su capacidad de ejercer su voz y defender sus derechos laborales.

[28] Alós, Ramon; Beneyto, Pere; Jódar, Pere; Molina, Oscar y Vidal, Sergi, *La representación sindical en España*, Madrid, Fundación 1.º de Mayo, 2015.

[29] Sennett, Richard: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2000; Barranco, Oriol, «A vueltas con la identidad obrera. Notas y reflexiones sobre los efectos de las metamorfosis sociales en la identidad y la conciencia proletarias», en Susín, Raúl y San Martín, David (eds.), *De Identidades. Reconocimiento y diferencia en la modernidad líquida,* Valencia, Tirant lo Blanch/ Universidad de la Rioja, 2008, pp. 229-274.

Por lo que se refiere a los trabajadores autónomos, la EPA reconoce en España poco más de 2 millones de «empresarios sin asalariados o trabajadores independientes» a finales de 2019. La Seguridad Social, por su parte, ofrece el dato de 3,2 millones en la misma fecha, que se reducen a también cerca de 2 millones si nos remitimos exclusivamente a personas físicas[30] y aún a 1,6 millones de autónomos sin asalariados, excluyendo pues a los que cuentan con algún asalariado a su cargo. Entre los que no cuentan con asalariado a su cargo, el 8% no sobrepasa los seis meses de antigüedad como autónomo, lo que da cuenta de una elevada proporción de entradas y salidas en el sistema. El 73% de estos autónomos trabaja en servicios, básicamente en comercio, transporte, servicios de comidas y bebidas, y servicios personales, además de construcción y actividades agrícolas y ganaderas[31].

Por su parte, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), esto es, aquéllos que desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata, del que proviene, al menos, el 75% de sus ingresos. El preámbulo de la citada Ley recoge los datos del INE por los que, en el año 2004, ascendían a 285.600 los autónomos sin asalariados que trabajaban para una única empresa o cliente. Sin embargo, la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cifra en tan solo 8.936 los autónomos económicamente dependientes registrados a finales de 2019[32]. Como destaca un informe de CCOO[33], y pese a las dificultades de obtener información al respecto, es insignificante el número de contratos formalizados de autónomos dependientes, lo que mostraría la existencia de reticencias a los compromisos que conlleva dicho contrato por parte del empresario que les proporciona trabajo.

Finalmente, en este apartado debe hacerse referencia a las nuevas figuras de empleo que emergen asociadas a la llamada revolución digital. Posiblemente el colectivo más importante sea el de quienes trabajan para plataformas digitales. Aunque es difícil estimar fiablemente cuántas personas están involucradas en trabajos vinculados a dichas plataformas[34], como aproximación, la encuesta *COLLEEM* promovida por la UE estimó que a lo largo del año 2017 unos 2,3 millones de personas habían trabajado para dichas

[30] Esto es, no integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. Cabe tener presente, además, que existen otras diferencias entre los procedimientos estadísticos del INE y los registros de la Seguridad Social, entre ellas que esta última puede incluir a trabajadores autónomos sin ocupación temporal pero que optan por cotizar a efectos de devengo de derechos.

[31] Datos extraídos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta a la Seguridad Social*, 31 de diciembre de 2019.

[32] Ver nota 17.

[33] CCOO, *Propuestas de actuación con las personas que trabajan como «falsos autónomos» Julio 2019*. Recuperado de https://www.ccoo.es/descargas/20190710_SEyCPDEF_PROPUESTAS%20DE%20ACTUACI%C3%93N_falsos%20autonomos.pdf.

[34] O'Farrell, Rory y Montagnier, Pierre, n.º 282, Paris, OECD Publishing, 2019. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/170a14d9-en.pdf?expires=1602316450&id=id&accname=guest&checksum=73FE618D36CDCDA7299BB85335DB4FC2; Eurofound, *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2019; Piasna, Agnieska

plataformas en España[35]. No obstante, para quienes el trabajo en la plataforma constituye su actividad económica principal, esto es, que al menos el 50% de sus ingresos provengan de dicho trabajo o le haya dedicado más de 20 horas semanales, la cifra se reduce a cerca de 700.000 personas, aproximadamente un 3,7% de la población ocupada[36]. La misma encuesta europea revela que los trabajadores de plataformas suelen ser jóvenes, más hombres que mujeres y con más estudios que la población en general; además, una gran mayoría se reclama a sí mismo como empleado, aunque no disponga de este estatus. Por último, al respecto, UGT recoge la cifra proporcionada por ADIGITAL (*Asociación Española de la Economía Digital*) de 14.337 personas empleadas en plataformas digitales de reparto en España en el año 2018[37]. Como concluyen Huws *et al.*[38], la devaluación de los salarios, el empeoramiento de las condiciones de empleo y las políticas de austeridad parecen estar detrás de un aumento del empleo en plataformas; unos trabajadores que, según los mismos autores, recurren a diferentes formas de empleo a través de instrumentos digitales para aumentar sus ingresos.

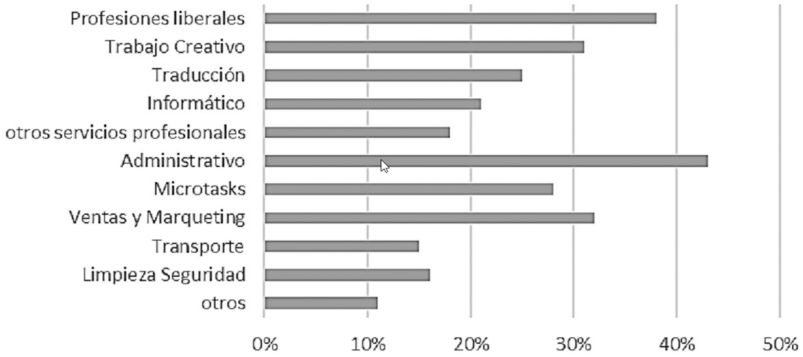

Gráfico 1. Ocupaciones de los Trabajadores en Plataformas
Fuente: Todolí-Signes[39] a partir de Pesole *et al.*[40] con datos de la encuesta COLLEEM.

---

y Drahokoupil, Jan, *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey*, Working Paper 2019.12, Bruselas, European Trade Union Institute, 2019.

35 Pesole, Annarosa; Urzí Brancati, Cesira; Fernández-Macías, Enrique; Biagi, Federico y González Vázquez, Ignacio, *Platform Workers in Europe,* Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2018.

36 Todolí-Signes, Adrian, «Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista», *Lan Harremanak*, 2019, n.º 41, pp. 1-21.

37 UGT: *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. Estudios, n.º 1, 2019, p. 15. Recuperado de https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf.

38 Huws, Ursula; Spencer, Neil H.; Coates, Matthew y Holts, Kaire, *The platformisation of work in Europe. Research from research in 13 European countries.* FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2019. Recuperado de https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/the%20platformisation%20of%20work%20in%20europe%20-%20final%20corrected.pdf.

39 Todolí-Signes, Adrian, «Plataformas…», ob. cit.

40 Pesole, Annarosa *et al., Platform…,* ob. cit.

La citada encuesta europea distingue entre los trabajadores que prestan servicios en el ámbito local (en trabajo de reparto de comida, correo, transporte, de cuidados, trabajos manuales, etc.) y quienes prestan servicios remotos digitalmente (en tareas de tipo administrativo, entrada de datos, programación de software, servicios profesionales diversos, actividades creativas o de animación, etc.). En España algo más de la mitad realiza estos últimos servicios *online*, esto es, su trabajo se realiza básicamente a través de internet. El gráfico 2, partiendo de la distinción entre plataformas digitales de servicios locales, presenciales y plataformas de servicios globales virtuales, añade una subdivisión en función de si las tareas son asumidas por determinadas personas o bien se distribuyen ampliamente, a menudo en este último caso consistiendo en micro tareas; uno y otro suele ir asociado a mayores o menores requerimientos profesionales, entre otros aspectos.

Con las plataformas de servicios globales virtuales aparece un nuevo tipo de trabajador, el trabajador digital deslocalizado física y geográficamente, sujeto a prestaciones fraccionadas y micro remuneradas que complica extraordinariamente su encaje legal[41]. Denominaciones usuales para estos empleos son las de *crowdwork* o *crowdsourcing*, economía *gig* o trabajo bajo demanda. Se trata de trabajo externalizado hacia una multitud de personas o incluso pequeñas empresas, habitualmente consistente en micro tareas que utilizan aplicaciones digitales («*apps*»), páginas *webs* o plataformas para vender su servicio. De hecho, se trata de la descentralización de servicios hacia un gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria, que se lleva a cabo mediante una plataforma digital[42].

En Estados Unidos, explica Ravenelle[43], la mayor parte de los trabajadores de plataformas son considerados autónomos y, por ello, carecen de la protección laboral del resto de asalariados, incluyendo el derecho a sindicarse y no pudiendo ejercer el derecho a huelga. Estos trabajadores, además, suelen carecer del derecho a indemnizaciones por accidente laboral y suelen realizar largas jornadas de trabajo. En la Unión Europea, Kilhoffer *et al.*[44] muestran una situación parecida para estos trabajadores: suelen carecer de representación, de oportunidades de participación en cuestiones relacionadas con su trabajo y de apoyo social (de compañeros, incluso de superiores o clientes), debido a su dependencia de la tecnología o de los algoritmos, así como por la naturaleza y organización del trabajo.

[41] Guerrero Vizuete, Esther, «La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores», *IusLabor*, 2019, n.º 1, pp. 267-286.

[42] Casilli, Antonio; Tubaro, Paola; Le Ludec, Clément; Coville, Marion; Besenval, Maxime; Mouhtare, Touhfat y Wahal, Elinor, *Le Micro-travail en France. Derrière l'automatisation de nouvelles précarités au travail?* Informe de investigación del proyecto DiPLab, 2019. Recuperado de https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02139528/document.

[43] Ravenelle, Alexandrea J.: *Precariedad…*, ob. cit.

[44] Kilhoffer, Zachary *et al.*: *Study…*, ob. cit.

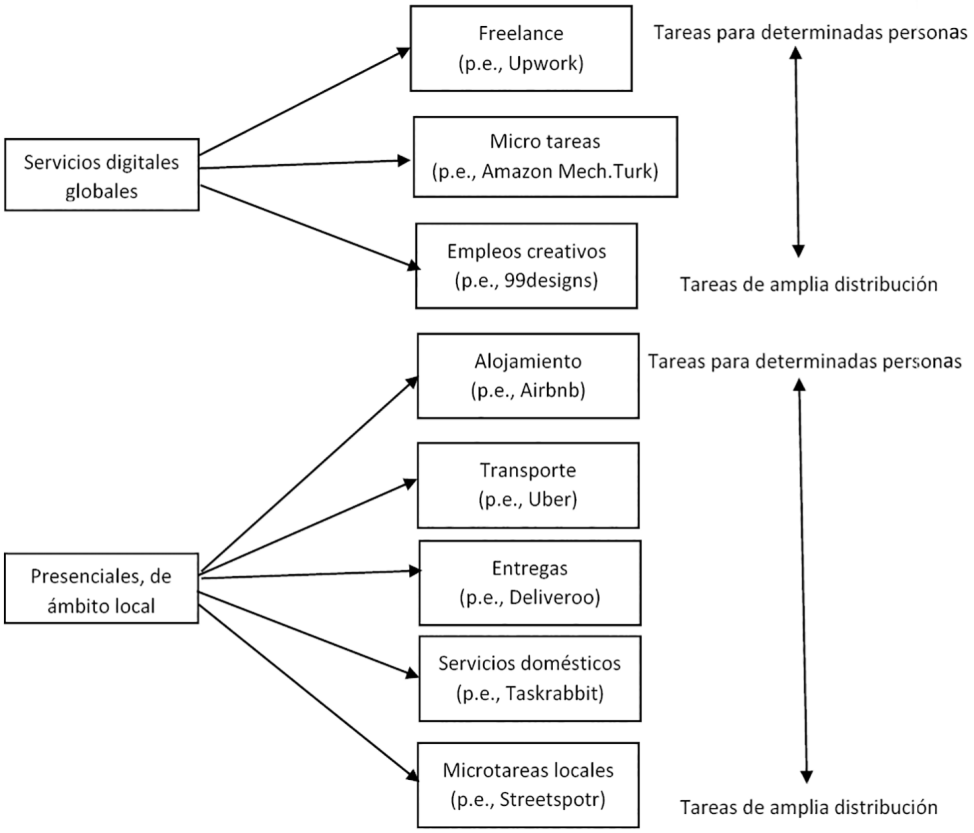

Gráfico 2. Clasificación de las plataformas digitales de trabajo[45]
Fuente: adaptado de Berg *et al.*[46]

De acuerdo con Wood *et al.*[47], una de las características del trabajo en plataformas digitales es que reúne unas relaciones de empleo basadas, por una parte, en las fuerzas del libre mercado y la competencia, y por otra, se asocia con débiles instituciones y regulaciones sobre las relaciones contractuales. Para los mismos autores, en lo que se denomina gestión mediante algoritmo, al ser los trabajadores valorados por los usuarios o clientes, permite a las plataformas introducir unos estrictos sistemas de control que, además, son opacos y extreman el sentimiento de competencia entre los mismos trabajadores. Berg *et*

[45] Para una clasificación más exhaustiva de las plataformas digitales, ver UGT, *El trabajo…*, ob. cit.

[46] Berg, Janine; Furrer, Marianne; Harmon, Ellie; Rani, Uma y Silberman, Six M., *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Ginebra, International Labour Office, 2018.

[47] Wood, Alex J.; Graham, Mark; Lehdonvirta, Vili y Hjort, Isis, «Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy», *Work, Employment and Society*, *vol. 33*, 2019, n.º 1, pp. 56-75.

al.[48], siguiendo a Möhlmann y Zalmanson[49], recogen cinco características de la gestión mediante algoritmo: 1) seguimiento constante del comportamiento de los trabajadores; 2) evaluación continuada de los trabajadores por parte de los usuarios; 3) implantación de las decisiones sin intervención humana; 4) los trabajadores interaccionan con el sistema, no con personas; 5) limitada transparencia. Como exponen Berg *et al.*[50], las posibilidades de comunicación entre trabajadores y los gestores de las plataformas son mínimas, cuando no nulas; paradójicamente, pues, este entorno de hiperconectividad favorece el aislamiento de los trabajadores[51].

Cabe decir que las plataformas digitales recurren a intersticios y ambigüedades en la legislación para aplicar un modelo de negocio que rehúye de las responsabilidades sociales[52] y de las leyes laborales, como la regulación del tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, las vacaciones, las excedencias, la prevención de riesgos y salud, etc.; de modo similar, la negociación colectiva y el diálogo social son sustituidas por relaciones comerciales o de servicio[53]. Como exponen Casilli *et al.*[54], es un trabajo que en su mayor parte

[48] Berg, Janine et. al., *Digital…,* ob. cit.

[49] Möhlmann, Mareike y Zalmanson, Lior, «Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber's autonomy», *Actas de la International Conference on Information Systems (ICIS 2017)*, Seul, 10 –13 de Diciembre, 2017.

[50] Berg, Janine et. al., *Digital…,* ob. cit.

[51] Pastor Martínez, Albert, «Representación…», ob. cit. Sobre las condiciones de empleo de los trabajadores digitales, véase Huws, Ursula; Spencer, Neil H.; Syrdali, Dag G. y Holts, Kaire, *Work in the European GIG Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2017; Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2018; Eurofound: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020; Drahokoupil, Jan y Piasna, Agnieszka, *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement*. Working Paper 2019.01, Bruselas, European Trade Union Institute, 2019. Para una exposición más detallada del trabajo en plataformas digitales de reparto, véase UGT: *El trabajo…*, ob. cit.; y Köhler, Holm-Detlev, «Las relaciones…», ob. cit. Ver también las publicaciones Galdón Clavell, Gemma; Delclòs, Carlos; Zamorano, Martin y Molina, Alba, *Los sindicatos ante los retos tecnológicos, Dinámicas y buenas prácticas*, Eticas Foundation y Fundación COTEC, 2018. Recuperado de https://cotec.es/proyecto/los-sindicatos-ante-los-retos-tecnologicos-dinamicas-y-buenas-practicas/; y Forde, Chris; Stuart, Mark; Joyce, Simon; Oliver, Liz; Valizade, Danat; Alberti, Gabriella; Hardy, Kate; Trappmann, Vera; Umney, Charles y Carson, Calum, «The Social Protection of Workers in the Platform Economy», Bruselas, European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2017. Finalmente, una exposición detallada de las condiciones laborales de las camareras de piso o limpiadoras de habitaciones de hotel en España, su deterioro a partir de la reforma laboral de 2012 y el incremento de la externalización y subcontratación en el sector puede encontrarse en Cañada, Ernest, *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de la precariedad laboral,* Barcelona, Icaria, 2015; Cañada, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos,* Barcelona, Alba Sud, 2016.

[52] Daugareilh, Isabelle; Degryse, Christhope y Pochet, Philippe (eds.), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, Working Paper 2019.10, Bruselas, European Trade Union Institute, 2019.

[53] Degryse, Christhope, «Technological disruption, social dereliction?», en Daugareilh, Isabelle *et al.* (eds.), *The platform…*, ob. cit., 2019, pp. 11-33; Rocha, Fernando, *La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso*, Madrid, Fundación 1.º de Mayo, Colección Informes, n.º 146, 2020.

[54] Casilli, Antonio et. al., *Le Micro-travail…,* ob. cit.

resulta invisible para la sociedad y quienes lo llevan a cabo no aparecen en las estadísticas públicas de empleo.

Con la economía de plataforma digital han surgido en pocos años unos verdaderos monopolios globales, pero con unas características muy distintas de las empresas tradicionales. Así, Amazon es el nuevo supermercado global, Netflix el nuevo cine global, Uber se ha convertido en la mayor empresa de taxis del mundo sin disponer en propiedad de un solo taxi, no gastando nada en su mantenimiento o reparación, no empleando a ningún conductor, no siendo responsable de los posibles accidentes automovilísticos y no pagando nada del seguro de los vehículos[55]. Pero la economía de plataforma no se limita a estas empresas emblemáticas, pues atrae cada vez a más empresas, también a las tradicionales, pues en cualquier sector de actividad se puede recurrir a las plataformas y a los algoritmos con relativa o mucha facilidad[56].

5. Sindicatos y negociación colectiva entre los trabajadores sin representación

En este apartado se analizan las respuestas planteadas por los sindicatos para intentar que los trabajadores sin representación o con prácticamente nulas posibilidades de tenerla puedan estar cubiertos por representantes unitarios y/o sindicales y por la negociación colectiva. Ante todo, se examinan dichas propuestas distinguiendo entre los trabajadores de pequeñas empresas, los autónomos (dependientes y falsos autónomos) y los trabajadores de las plataformas digitales, para a continuación, introducir unas reflexiones más globales al respecto sobre trabajadores atípicos o dispersos.

En el caso de trabajadores de pequeñas empresas, las apuestas sindicales pasan en algunos casos por establecer delegados territoriales o de determinados espacios que concentran trabajadores adscritos a una pluralidad de empresas (p.ej., en determinados polígonos o en aeropuertos), o bien delegados sindicales que asuman las funciones de voz en dichos espacios. En pequeñas empresas no ubicadas en este tipo de espacios estos delegados no existen. Sin embargo, si se trata de empresas que prestan sus servicios de forma permanente a otra mayor —subcontratas— y con representantes de los trabajadores, se intenta que éstos apoyen en lo que puedan a los trabajadores de las primeras, especialmente en materia de prevención y riesgos laborales. Además, en el caso de pequeños negocios (comercios, restauración, etc.), desde el sindicato minoritario CNT señalan haberse planteado la posibilidad de reivindicar frente al gremio correspondiente como si se tratara de una unidad empresarial, siempre que previamente se hubiera considerado que se movilizaría un número suficiente de trabajadores. Pero se reconoce que ésta es una condición de difícil cumplimiento en este tipo de trabajos donde los empleados suelen tener miedo a la movilización.

En lo que se refiere a los trabajadores autónomos, desde hace un tiempo los sindicatos han empezado a abrir sus puertas a la afiliación de estos trabajadores. Si a nivel europeo

[55] Degryse, Christhope, «Technological…», ob. cit.
[56] Degryse, Christhope, «Technological…», ob. cit.

diversos sindicatos aprueban la afiliación de éstos[57], en España los sindicatos mayoritariamente lo permiten a los trabajadores autónomos sin asalariados a su cargo. En algún sindicato se han creado organizaciones específicas de autónomos, como en el caso de UGT. Sin embargo, la opción mayoritaria entre los sindicatos españoles es no disponer de una organización específica para los autónomos, que se agrupan sectorialmente con los trabajadores por cuenta ajena. Este es el caso de CCOO y de CNT, entre otros. El sindicato CGT, por su parte, ha hecho lo mismo con los trabajadores del sector de la informática mediante la denominada «coordinadora de informática». En ésta se organizan sus afiliados de las diferentes empresas del sector, así como los trabajadores autónomos del mismo.

El trabajo en plataformas digitales se presenta bajo diversas modalidades, con una gran fragmentación y heterogeneidad de formas de empleo, lo que supone un reto añadido a efectos de organización y representación de los trabajadores. Se trata de empleos en los que los trabajadores no se conocen entre sí, o tienen serias dificultades para ello, al no disponer de trato directo entre ellos mismos o solo circunstancialmente, por lo que resulta muy difícil que se generen relaciones de confianza[58]. Además, y como se ha comentado, pasar de uno a otro empleo en la economía *gig*, en diverso tipo de actividades y en empleos de breve duración, inevitablemente dificulta que se establezcan lazos de comunidad e identidad entre los trabajadores que comparten intereses[59]. Aun cabe añadir que el trabajo en plataformas suele implicar unas relaciones triangulares (trabajador —usuario o cliente— empresario o plataforma), lo que hace difícil identificar quién es el empleador, esto es, la contraparte con la que negociar. Debido a ello, los esfuerzos de organización colectiva son particularmente agudos entre dichos colectivos[60].

Los sindicatos a nivel europeo en su mayoría han evolucionado, como recoge el esquema 1, de la exclusión de los denominados trabajadores atípicos a formas de creciente implicación, todo ello en momentos diversos. La exclusión se explicaba justamente por las características que los hacen «atípicos», esto es, por tratarse de trabajadores en formas de empleo distantes de las cubiertas tradicionalmente por las prácticas sindicales. Sin embargo, puede decirse que, tanto a nivel europeo como a nivel español, se van consolidando algunas iniciativas sindicales para establecer procedimientos de organización y representación de dichos trabajadores atípicos[61]. Respecto a los trabajadores de plataformas digitales, Berg *et al.*[62] ponen los ejemplos

[57] Eurofound, *Employment…*, ob. cit.; Aloisi, Antonio, *Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy*, Florencia, European University Institute, Working Paper MWP 2019/03, 2019. Recuperado de https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/63264/MWP_Aloisi_2019_03.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[58] Todolí-Signes, Adrian: «El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo», *IUSLabor*, 2015, n.º 3, pp. 1-25; Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Ginebra, International Labour Office, 2018.

[59] Sennett, Richard, *La Corrosión…*, ob. cit.; Barranco, Oriol, «A vueltas…», ob. cit.

[60] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit.

[61] Eurofound, *Employment…*, ob. cit.; Vandaele, Kurt, *Will trade unions survive? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, Working Paper 2018.05, Bruselas, European Trade Union Institute, 2018.

[62] Berg, Janine *et al.*: *Digital…*, ob. cit.

posiblemente pioneros del sindicato alemán IG Metall y del sindicato sueco de trabajadores de cuello blanco Unionen. IG Metall ha desarrollado una página web «FairCrowd.work» en la que los trabajadores pueden contactar y poner en común opiniones en relación con la plataforma para la que trabajan[63]. En España, también se han puesto en marcha iniciativas semejantes. Así, por ejemplo, UGT recientemente creó una plataforma-web denominada «Tu respuesta sindical ya» para que los trabajadores de plataformas puedan contactar y hacer consultas al sindicato, de la cual se hace una valoración muy positiva desde dicho sindicato.

Esquema 1. Respuestas sindicales en relación con los trabajadores atípicos.

	Reconocimiento de sus intereses	Representación interna (en el sindicato)	Representación externa
Exclusión	Bajo: no reconocimiento	Exclusión de la afiliación	Se les considera ajenos al mercado de trabajo
Subordinación	Bajo: subordinación a los intereses de los trabajadores estables	Estatus afiliativo secundario; derechos reducidos de participación en responsabilidades del sindicato	La política sindical les bloquea en posiciones secundarias del mercado de trabajo
Inclusión	Alto: reconocimiento equivalente a los trabajadores estables, igualdad de trato	Igual estatus afiliativo, con plenos derechos de participación en responsabilidades del sindicato	Mismo trato sobre mismas bases
Implicación	Alto: reconocimiento diferenciado, con trato diferente	Estatus diferenciado de afiliación; estructuras propias de participación	Políticas que reconocen necesidades diferenciadas

Fuente: Heery[64].

Es importante tener presente que el modelo de representaciones unitarias en España está basado en el centro de trabajo de una empresa, concepto que no es fácil trasladar a un modelo basado en entornos virtuales o dispersos[65]. En cambio, la sección sindical, por su versatilidad, es una estructura de notable interés de cara a la mejora de la organización y representación de los trabajadores en estos ámbitos productivos.[66] Esteban Legarreta

[63] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit.; Kilhoffer, Zachary *et al.*: *Study…*, ob. cit.

[64] Heery, Edmund, «Trade unions and contingent labour: scale and method», *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2009, n.º 2, pp. 429-442. Sobre esta cuestión ver también Marino, Stefania; Bernaciak, Magdalena; Mrozowicki, Adam y Pulignano, Valeria, «Unions for whom? Union democracy and precarious workers in Poland and Italy», *Economic and Industrial Democracy*, *vol. 40*, 2019, n.º 1, pp. 111–131.

[65] Moreno Díaz, Juan Manuel, «Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *vol. 2,* 2019, n.º 7, pp. 205-223.

[66] Esteban Legarreta, Ricardo, *El ámbito de las representaciones sindicales,* Albacete, Bomarzo, 2020, pp. 24-27, señala que las secciones sindicales tienen la flexibilidad de poderse constituir más allá del ámbito de la empresa. Por un lado, porque los sindicatos tienen reconocido el derecho a organizar su actividad como

resalta por su carácter innovador la figura del Delegado Sindical sectorial, que considera una excelente herramienta para resolver las graves carencias representativas en sectores cuyas circunstancias productivas imposibilitan la constitución de órganos unitarios[67].

En muchos países de nuestro entorno la aproximación de los sindicatos más consolidados[68] hacia los trabajadores dispersos física y/o geográficamente se ha centrado en el objetivo de aplicarles los convenios colectivos. Sin embargo, como exponen Godino y Molina[69], la negociación colectiva en España, como en la mayoría de países europeos, se estructura en base a los sectores de actividad. Ahora bien, en la medida en que la externalización de actividades y la irrupción de nuevos empleos rompe o difumina las fronteras entre sectores de actividad, se plantea un serio reto para la eficacia de la negociación colectiva, y también para las propias organizaciones sindicales y patronales que se estructuran en base a dichos sectores de actividad. Es por ello que, de acuerdo con los mismos autores, los procesos de externalización conllevan una fragmentación de la negociación colectiva, y como resultado de ello de las relaciones laborales.

La inercia de las tradiciones culturales, estratégicas y organizativas, quizás explique, como apuntan Johnston y Land-Kazlauskas[70], que los sindicatos más consolidados estén siendo lentos en adaptar su acción a la situación de los trabajadores atípicos y que, por ello, con el tiempo hayan emergido algunas organizaciones sindicales de base o sindicatos de oficios, también cooperativas y fundaciones, con iniciativas encaminadas a proteger o mejorar las condiciones de empleo, y/o que conectan a dichos trabajadores atípicos a través de las redes, como Facebook, WhatsApp o Instagram. Los mismos autores concluyen que deberían desarrollarse sinergias entre la capacidad organizativa de dichos sindicatos más consolidados y la imaginación y espontaneidad de los más nuevos y de las nuevas iniciativas organizativas, aprovechando las fortalezas de cada uno a fin de combatir la remercantilización del trabajo.

En España y otros países han aparecido asociaciones u organizaciones o sindicatos «independientes» en el entorno del trabajo en plataformas digitales, en algunos casos a partir de comunidades locales, al objeto del empoderamiento de los trabajadores, al mismo tiempo que se convierten en espacios de sociabilidad y socialización. Estos pequeños

---

consideren más oportuno. Por otro, porque la LOLS no prohíbe dicha posibilidad y la doctrina judicial y la jurisprudencia existente han considerado que este tipo de organización supraempresarial «no cabe oponerla a la empresa a la hora de reivindicar prerrogativas y facultades, salvo que las Secciones y sus prerrogativas se hayan establecido en la negociación colectiva o en pacto de empresa» (p. 24).

[67] Esteban Legarreta, Ricardo, «El papel de la negociación colectiva como herramienta de reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa», *Lan Harremanak*, 2019, n.º 41, pp. 1-14.

[68] Por *sindicatos* «*más consolidados*» nos referimos a aquéllos con largos años de historia y que debido a ello, algunos más otros menos, mantienen inercias organizativas y estratégicas de su pasado. Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit., se refieren a estos sindicatos como «well-established unions» (pp. 11 y 31), que contrastan con los «nuevos sindicatos» («new unions») y con las nuevas iniciativas organizativas de los trabajadores («new organizing initiatives»).

[69] Godino, Alejandro y Molina, Oscar, *The Impact of Outsourcing on Collective Bargaining Coverage: A Comparative Analysis in Six Countries*, Research Report – RECOVER project, 2019. Recuperado de https://ddd.uab.cat/record/202675.

[70] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit.

sindicatos a menudo intervienen al margen del marco regulatorio e institucional tradicional. Johnston y Land-Kazlauskas citan, en el Reino Unido, el «Independent Workers Union of Great Britain» (IWGB) como un ejemplo de este tipo de sindicato constituido por trabajadores *gig*; o en la ciudad de Nueva York, el «New York Taxi Workers Alliance» (NYTWA)[71]. En el caso de España han de destacarse experiencias como las de *Sindillar/Sindihogar* (sindicato independiente de mujeres trabajadoras del hogar y de cuidados), *Riders por Derechos* de los repartidores de comida a domicilio, la *Plataforma de Atención Domiciliaria* (PAD) de las trabajadoras de tareas y cuidado en el hogar a personas que lo requieren, o las dos asociaciones/sindicatos de las camareras de piso o limpiadoras de habitaciones de hoteles*: Kellys Union* y *Kellys confederadas.*[72]

También han surgido algunas iniciativas u asociaciones, algunas de ellas controvertidas, como por ejemplo la *Asociación Española de Riders Mensajeros* (ASORIDERS), promovida por Deliveroo, la *Asociación Profesional de Riders Autónomos* (APRA) o la *Asociación Autónoma de Riders*, que, aunque pretenden defender los intereses de los trabajadores, todas ellas plantean que los *riders* o repartidores deben ser autónomos[73]. Como ejemplo, en julio de 2018, ASORIDERS firmó un primer Acuerdo de Interés Profesional con Deliveroo (Roofood Spain, SLU) de aplicación a los TRADE afiliados a la Asociación; un acuerdo que parte del principio de que los *riders* no son trabajadores asalariados y Deliveroo no es su empleador. De ahí que Rodríguez-Piñero considere que el citado acuerdo no es un instrumento para mejorar las condiciones de empleo sino para evitar la aplicación de convenios colectivos[74]. Se trata de un acuerdo que está en línea con los planteamientos de ADIGITAL que apremia al gobierno para que acometa una reforma de la Ley 20/2007 que corrobore que los trabajadores de plataformas se califiquen como autónomos y estén encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos[75][76].

En todo caso, el trabajo disperso supone un reto para construir una voz colectiva. Así se explica la aparición en estos ámbitos de diversos tipos de plataformas o fórums como un recurso importante para trabajadores geográficamente dispersos y/o aislados del resto de

[71] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit.

[72] Sobre la historia de la formación y las características y demandas de las asociaciones-Sindicatos de las *Kellys* ver Cañada, Ernest, «La rebelión de las camareras de piso», en Martí, Salvador; González, Robert; Gomà, Ricard y Ibarra, Pedro (eds.), *Movimientos sociales y derecho a la ciudad. Creadoras de democracia radical,* Barcelona, Icaria, 2018, pp. 118-133; y para la de *Sindillar/Sindihogar* ver Rosetti, Homera, «Sindihogar, la voz de las trabajadoras del hogar», en Martí, Salvador *et al., Movimientos…,* ob. cit., pp. 103-117.

[73] Cañigueral, Albert, *El mercado laboral digital a debate. Plataformas, Trabajadores, Derechos y Worker-Tech*, Fundación COTEC, 2019. Recuperado de https://cotec.es/media/informe-workertech_piacotec.pdf.

[74] Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, «Spain», en Daugareilh, Isabelle *et al.* (eds.), *The platform…*, ob. cit., 2019, pp. 92-106.

[75] ADIGITAL, *Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales.* Recuperado de https://old.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf.

[76] En los momentos de finalizar este capítulo el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia histórica por la que considera que los *riders* son trabajadores asalariados, unificando de este modo los diversos criterios que habían expresado hasta el momento los tribunales españoles.

compañeros. Como señalan Johnston y Land-Kazlauskas a nivel internacional[77] y hemos comprobado en las tres plataformas que hemos estudiado en España, dichos fórums y espacios *online* permiten a estos trabajadores compartir experiencias del trabajo, discutir sobre condiciones laborales e ingresos y atraer a nuevos trabajadores. Se trata de un elemento clave, pues, como señalan los mismos autores[78] respecto a los trabajadores de plataforma, éstos deben afrontar diversos obstáculos para lograr una «normalización» laboral: 1) identificar y promover unos intereses comunes entre los trabajadores; 2) elegir un espacio o varios de encuentro, virtuales y/o reales, para evitar el aislamiento; 3) identificar la contraparte con quien negociar; y 4) elegir unos recursos de poder para plantear unas demandas colectivas. Además, como exponen Vandaele *et al.*[79], la adhesión a una plataforma como *facebook* no comporta necesariamente costes ni compromisos; puede ser suficiente apuntarse como seguidor para ser considerado un miembro. Este papel clave jugado por dichos fórums y espacios online, como se ha comentado, ha llevado a que los sindicatos y otros colectivos hayan empezado a experimentar con este tipo de herramientas como ayuda y para llegar a dichos sectores[80].

Atendiendo a Cañigueral[81], por el momento en España son los sindicatos minoritarios quienes han dado un apoyo más efectivo a trabajadores en las plataformas digitales. Riders por derechos o la PAD son ejemplos de ello. Los primeros cuentan con el apoyo de Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), sindicato al que, en la ciudad de Barcelona, están adheridos. La PAD, por su lado, consiguió que algunos de sus miembros fueran elegidas delegadas sindicales con una candidatura del Sindicato Comisiones de Base (Co. bas), aunque ésta fue una experiencia de breve duración.

Por su parte, aunque en CCOO se reconoce que «los temas emergentes como la digitalización están en su mayoría fuera de las prioridades de la agenda de negociación actual de los y las representantes sindicales»[82], los sindicatos *generales*, tanto los mayoritarios (CCOO y UGT) como los minoritarios (CGT, CNT, IAC, Co.bas, etc.), también han recurrido a las redes sociales. Así, como se ha comentado, UGT dispone del portal «Tu respuesta sindical ya» pensado para los trabajadores de Plataformas digitales[83]. CCOO y

[77] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit., p. 13, ponen los ejemplos de múltiples fórums surgidos en torno a Amazon Mechanical Turk.

[78] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit., p. 37.

[79] Vandaele, Kurt; Piasna, Agnieszka y Drahokoupil, Jan, *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium*, Working Paper 2019.06, Bruselas, European Trade Union Institute, 2019.

[80] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit.

[81] Cañigueral, Albert, «¡El trabajo ya no es lo que era!», *El Diario.es*, 9 de setiembre de 2019.

[82] CCOO, *Reforzar la participación sindical para una transformación justa a la digitalización,* 2019, pp. 5-6. Recuperado de https://www.ccoo.es/d5e6c5a69d6f8c6c15911196fd633915000001.pdf.

[83] Por su parte, la Confederación Europea de Sindicatos ha firmado el 22 de junio de 2020 el primer acuerdo marco europeo sobre digitalización con las organizaciones empresariales BusinessEurope, CEEP y SMEunited. El acuerdo expresa la necesidad de adaptar los mercados laborales, el sistema educativo y la formación, y los sistemas de protección social para asegurar una transición mutuamente beneficiosa para empleadores y trabajadores en la transición digital, para cuyo fin se establecen algunos compromisos. El acuerdo incluye en sus propósitos a los trabajadores de plataformas, aunque añade acto seguido «siempre que se den relaciones laborales según la legislación del país». Ver: https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation.

UGT en sus documentos congresuales[84] basan su estrategia, entre otros aspectos, en las elecciones sindicales, en la cobertura de la negociación colectiva y en la actividad de las respectivas secciones sindicales. El sindicato CGT comparte estas líneas de acción, pero la gran autonomía de acción y decisión que tienen sus federaciones sectoriales y secciones de empresa permite que puedan innovarse formas organizativas allí donde sus afiliados lo consideren necesario por la realidad del ámbito de intervención. Así se explica, por ejemplo, la creación de la mencionada «coordinadora de informática», que viene a ser como una sección sindical de empresa que en este caso agrupa a los afiliados al sindicato del sector, tanto a los trabajadores contratados por las diferentes empresas del sector como a los autónomos de éste. Finalmente, el modelo sindical más claramente diferente es el de la CNT, que en su XI Congreso Confederal de 2015 estableció la posibilidad de constituir secciones sindicales en cualquiera de los ámbitos de la estructura empresarial, ya sea a nivel de centro de trabajo, empresa y grupo de empresas, de forma exclusiva o simultánea. Asimismo, el sindicato aboga por la organización en barrios, al considerar que «el centro de trabajo ha dejado *de ser* en muchos casos espacio de socialización» [palabras en cursivas añadidas] y que «la fragmentación, la movilidad y la temporalidad dificultan en muchos casos y en los sectores más precarios la formación de un sentimiento colectivo en el trabajo. Muchas veces este proceso se da con más facilidad en el barrio, que es además donde se plasman muchas de las injusticias y formas de explotación del capitalismo»[85].

En el entorno del trabajo independiente y en plataformas digitales también han surgido diversos tipos de cooperativas de trabajadores, con el objetivo de generar o asegurar empleo y mejorar sus condiciones, pero también para ofrecer servicios a los trabajadores de dichos ámbitos. Entre las primeras estarían cooperativas como *Mensakas*, de mensajeros en Barcelona. Entre las que ofrecen servicios y asesoramiento, Johnston y Land-Kazlauskas[86] citan a la cooperativa *SMart*, surgida en Bélgica, y que en su día contrató a trabajadores —entre otros *riders* de Deliveroo[87], que de otra manera hubieran sido autónomos. Cañigueral[88] pone el ejemplo *WorkerTech*, que ofrece servicios digitales a los trabajadores independientes y un mayor acceso a protecciones y derechos. En todo caso, las cooperativas en estos ámbitos ofrecen una alternativa a las relaciones comerciales e individuales de las plataformas comerciales, pero cuyos resultados resultan aún difíciles de valorar por su corto historial.

[84] Ver los documentos del 11.º Congreso Confederal de CCOO, de 2017.

[85] Ver los acuerdos del XI Congreso Confederal de la CNT, de 2015.

[86] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit., p. 19.

[87] Drahokoupil, Jan y Piasna, Agnieszka, *Work…*, ob. cit., 2019, explican la experiencia de *SMart* y los trabajadores de Deliveroo. *SMart*, la abreviatura francesa de «Societé Mutuelle pour Artist» se fundó como asociación en 1998 en Bélgica para dar apoyo a trabajadores autónomos artistas y profesionales. En 2016 se constituye la cooperativa «SmartCoop». Posteriormente ésta extiende sus actividades de asesoramiento y acompañamiento a otros países, entre ellos España. En mayo de 2016 SmartCoop llegó a un acuerdo con Deliveroo por el que hasta el 90% de los trabajadores de la plataforma en Bélgica fueron contratados por la cooperativa; sin embargo, Deliveroo dio por finalizado ese acuerdo en octubre de 2017.

[88] Cañigueral, Albert, *El mercado…*, ob. cit.

6. Conclusiones

El hecho de que en España algo más de la mitad de los trabajadores asalariados no disponga, o en algunos casos lo desconozcan, de representación en su empresa o centro de trabajo muestra los límites del sistema institucionalizado de representación y, en definitiva, del ejercicio de derechos fundamentales del trabajo de la OIT. Este es un reto importante para los sindicatos y para la organización y defensa de los derechos de los trabajadores y para la mejora de sus condiciones de trabajo y empleo. Se trata de un reto que resulta básico a tenor de la amplitud y expansión que adquiere la precarización del empleo, y más en particular de las diversas formas de empleo no cubiertas por los sistemas institucionalizados de representación. Para implantar en dichos ámbitos el derecho de representación y para una efectiva revitalización de los sindicatos entre estos colectivos, los sindicatos deben introducir formas de organización y de representación que se ajusten a los requerimientos de los trabajadores en sus diferentes situaciones de empleo.

En el presente capítulo nos hemos referido a trabajadores asalariados de pequeñas empresas o centros de trabajo, trabajadores «externalizados», trabajadores que transitan de un empleo a otro, o entre empleo y paro y trabajadores geográficamente dispersos. También hemos tenido en cuenta a los trabajadores autónomos, en particular a los dependientes y a los que están en situaciones que son asociables, con mayor o menor claridad, a falsos autónomos. Finalmente, hemos dedicado un espacio a los trabajadores de las plataformas digitales.

Estamos ante una realidad compleja y variada que pone en tensión, e incluso cuestiona, instituciones esenciales para la ordenación social y normativa del trabajo[89]. Para Johnston y Land-Kazlauskas[90] el trabajo realizado para plataformas digitales, y puede añadirse el de otras formas de empleo disperso, es en definitiva trabajo y quienes lo realizan son trabajadores. Por tanto, en cuanto trabajadores se les debe aplicar tanto el Convenio 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), como el 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la OIT. En términos parecidos se manifiesta Todolí-Signes cuando plantea que en España se deben incorporar dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores todos los que presten servicios sin ser una verdadera empresa[91].

Se ha dicho que la legislación actual en la mayoría de los países europeos mantiene una distinción binaria entre trabajo dependiente o subordinado, por un lado, y trabajo autónomo, por otro[92]. De ahí que la legislación deba adaptarse a estas nuevas formas de

[89] Pastor Martínez, Albert, «Representación…», ob. cit.; Dueñas Herrero, Laurentino J., «Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *vol.37,* 2019, n.º 2, pp. 275-292.

[90] Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Organizing…*, ob. cit., p. 19.

[91] Todolí-Signes, Adrian, «Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection», *Transfer. European Review of Labour and Research, vol. 25*, 2019, n.º 4, pp. 465-481.

[92] Countouris, Nicola y De Stefano, Valerio, *New trade union strategies for new forms of employment*. Bruselas, European Trade Union Institute, 2019; Kilhoffer, Zachary, *Study…*, ob. cit.

empresas y de empleo y deban adecuarse los sistemas de protección social, en particular pensando en los episodios de empleo más irregulares y en las frecuentes transiciones entre diversos estatus de empleo[93]. Se da, pues, un elevado consenso en que es necesario reformular o readaptar el marco regulador existente a las especificidades que presentan las formas de trabajo características de nuestros días, que escapan a los estándares tradicionales.

Para UGT no se trata de dar por muerto el Derecho del Trabajo, sino de adaptarlo a las nuevas características del fenómeno, para que las instituciones puedan desarrollar su labor con efectividad[94]. Por su parte, para CCOO es necesario revisar la legislación laboral para que responda a las nuevas situaciones, a veces confusas entre la laboralidad y la no laboralidad, o entre la condición de autónomo o trabajador dependiente[95]. También, la Inspección de Trabajo, como instrumento público de vigilancia y control de los derechos laborales, debería adaptar sus medios a estas nuevas realidades laborales, como elemento clave para afrontar la presente situación de crecientes colectivos de trabajadores y trabajadoras. Finalmente, destacamos el sindicato CNT que, como se ha visto, rechaza los comités de empresa y opta claramente por las secciones sindicales como medio de intervenir, sea en los ámbitos empresariales tradicionales como en los emergentes.

[93] Pesole, Annarosa *et al., Platform…*, ob. cit.

[94] UGT, *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*, 2018. Recuperado de http://www.ugt.cat/download/mon_del_treball/Economia-de-plataformes/Resumen-ejecutivo_El-trabajo-en-la-economia-colaborativa-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf.

[95] CCOO, *Reforzar…*, ob. cit.