

Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización

Antonio Martín Artiles¹; Alberto Pastor Martínez²

Recibido: 20 de noviembre de 2021 / Aceptado: 16 de marzo de 2022

Resumen. La deconstrucción de la empresa tradicional a través de la descentralización, externalización y subcontratación, junto con la irrupción de la digitalización está dando lugar a nuevas formas de organización difuminada de la empresa. Estos cambios acarrearán nuevas formas de organización de la representación colectiva desde dos iniciativas distintas. La primera, impulsada “por la base, desde abajo”, por los propios trabajadores, como son los proto-sindicatos, cuasi sindicatos, mutuas y cooperativas de trabajo. La segunda iniciativa consiste en formas de “organización desde arriba”, desde los sindicatos y empresarios, impulsando nuevas organizaciones afines autónomas. Igualmente, el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación contribuye a mejorar el flujo de comunicación entre representantes y representados. La metodología de este estudio es cuantitativa y cualitativa. Se ha realizado una encuesta a más de 1500 personas, 27 entrevistas y 5 grupos de discusión.

Palabras claves: Digitalización, plataformas, teletrabajo, sindicato; proto-sindicatos; cuasi-sindicatos; mutuas, cooperativas, comités de empresa, Secciones sindicales de empresa.

[en] New forms of collective representation. Reaction to digitalization

Abstract. The deconstruction of the traditional enterprise through decentralization, outsourcing and subcontracting, together with the irruption of digitization is giving rise to new forms of blurred organization of the enterprises. These changes bring about new forms of organization of collective representation from two different initiatives. The first, promoted “from-the-bottom”, by the workers themselves, such as proto-unions, quasi-unions, mutual societies, work cooperatives. The second initiative consists of forms of “top-down organizations”, from unions and employers, promoting new autonomous related organizations. Likewise, the use of new communication technologies contributes to improve the flow of communications between representatives and represented. The methodology of this study is quantitative and qualitative. A survey of more than 1500 people, 27 interviews and 5 focus groups have been carried out

Keywords: Digitization; platforms; telework; union; proto-unions; quasi-unions; mutual; cooperatives; company committees; company union sections.

Sumario. Introducción. 1. Conceptualización deconstrucción de la relación laboral. 2. Estrategias de organización desde la base de trabajadores. 3. Sindicatos: impulso de organizaciones sindicales, “desde arriba”. 4. Algunas conclusiones. 5. Bibliografía.

Cómo citar: Martín Artiles, A.; Pastor Martínez, A. (2022). Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 345-366

¹ Catedrático del Departamento de Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona.

Correo electrónico: Antonio.Martin@uab.cat

² Profesor Agregado del Departamento de Derecho Público y Ciencias Historicojurídicas. Universitat Autònoma de Barcelona. Correo electrónico: albert.pastor@uab.es

1. Introducción

Hoy, el interés de este artículo se justifica porque las TIC, la computarización y la externalización masiva del proceso productivo están transformando profundamente el contenido y la organización del trabajo. Además de cambiar las relaciones laborales, el sindicalismo y las formas de representación colectiva (Huws et al., 2016; Miguélez et al., 2019 y 2021; Serrano y Jepsen, 2019; Borghi et. al., 2018 y 2020).

Después de la II Guerra Mundial el sindicalismo se construyó sobre la base del modelo de producción taylorista-fordista; metafóricamente éste representado por la figura del obrero-masa para simbolizar su supuesta homogeneidad colectiva (Coriat, 1982). Hoy, con el desarrollo de la economía digital, la descentralización productiva, la externalización de parte de las actividades de las empresas se ha deconstruido la mencionada figura metafórica del obrero-masa. El resultado de este proceso ha sido la transformación de la empresa y del proceso productivo. Actualmente vemos que la empresa tradicional se transforma y se fragmenta en pedacitos. En otras palabras, los pilares donde se ha sustentado el sindicalismo se descomponen. Estamos asistiendo al declive del trabajo como sujeto colectivo. En contrapunto adquiere más importancia el individuo emprendedor y el derecho mercantil (Sánchez, 2019). Ante este panorama, el investigador Kurt Vandaele del Instituto Sindical Europeo se preguntaba: ¿Podrán sobrevivir los sindicatos a la economía de plataformas? (Vandaele, 2018)

El objetivo de este artículo es *estudiar cómo la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo afectan a las formas de representación de los trabajadores*. La transformación de la empresa comporta ineludiblemente la transformación de las formas de representación colectiva tradicional, lo que afecta a los sindicatos y a las formas de representación legal y unitarias, asociaciones profesionales e incluso a las organizaciones empresariales (Prassl, 2018). La normativa y la jurisprudencia sobre los órganos de representación de los trabajadores tiene problemas para dar respuesta a la atomización y fragmentación del trabajo que genera la llamada “economía colaborativa” y la subcontratación (Molina y Pastor, 2018; Esteban Lejarreta, 2019).

- ¿Cómo han reaccionado los trabajadores? Aquí tratamos de explorar cómo han reaccionado los trabajadores desde sus bases, “desde abajo” o puestos de trabajo ante la transformación de la empresa tradicional y la emergencia de las plataformas.
- ¿Cómo han reaccionado los sindicatos? ¿Qué nuevas estrategias de representación han venido implementando? Aquí indagamos la respuesta, “desde arriba”, de las organizaciones sindicales y de las asociaciones profesionales a la extensión de la digitalización y a la fragmentación de la representación colectiva.

Este artículo se divide en cuatro secciones. En la primera sección ofrecemos una definición del concepto de deconstrucción de la relación laboral, lo que nos permite entender las estrategias empresariales de descentralización y el soporte que ofrece la tecnología digital. En esta sección esbozamos una hipótesis general y ofrecemos una descripción de la metodología utilizada. Aquí ofrecemos un breve análisis cuantitativo con los resultados de la encuesta que hemos realizado, de la que resulta una

tipología con tres grupos de perfiles de trabajadores digitales. En la segunda sección tratamos la información cualitativa proporcionada por las entrevistas realizadas a personas significativas de cada uno de esos tres grupos, lo que nos ha permitido identificar las estrategias de organización de base, “desde abajo hacia arriba”, desde la base de los propios trabajadores. Y en la tercera sección analizamos las estrategias de la cúspide de dirección sindical, “desde arriba hacia abajo” de las propias organizaciones sindicales para proteger los nuevos empleos y ocupaciones emergentes. Y, finalmente, en cuarto lugar, apuntamos algunas conclusiones.

1. Deconstrucción de la relación laboral: conceptualización

La tecnología no es por sí sola determinante en el proceso de transformación de la empresa tradicional y de la relación de empleo. El modo empresarial de utilizar la tecnología digital, a través de la división del proceso productivo, está dando lugar a una transformación de la relación del empleo como un fenómeno de creciente importancia (Serrano y Jepsen, 2019; Valenduc y Vendramin, 2017; Miguélez et al., 2020), lo que implica una tendencia hacia la individualización de la relación de trabajo y una re-mercantilización de la relación laboral. Además de una crisis del contrato de trabajo como garantía jurídica. Y, por consiguiente, también una crisis de las formas de representación colectiva (Pastor, 2018; Riesco, 2020). Por ende, el proceso de deconstrucción afecta a la negociación colectiva como forma de regulación de la relación laboral.

Drakhokoupil y Fabo (2019) definen dicho proceso de transformación como el resultado de estrategias empresariales con el soporte de determinados instrumentos que interactúan. En efecto, la interacción entre la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC en adelante), las plataformas digitales y la descentralización, subcontratación y externalización de las actividades de las empresas están propiciando hoy la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y de la empresa.

La tendencia hacia la descentralización y subcontratación se ha venido registrando desde la década de los años ochenta del siglo XX. Los títulos de algunas obras son elocuentes de los objetivos empresariales perseguidos, tales como “Lo pequeño es hermoso (Schumacher, 1983); “La división del trabajo entre empresas” (Castillo, 1989), “La empresa que viene” (Harrison 1997) o “La empresa flexible” (Toffler, 1985), “La empresa-red” (Castells, 1997, 1998, Carnoy, 2001; Martín Artilles, 1995), entre otros títulos que han tratado de ilustrar los objetivos del proceso de descentralización y deslocalización. La finalidad de esta estrategia empresarial ha sido impulsar la flexibilidad, la adaptación de las empresas a las fluctuaciones del ciclo económico, a la incertidumbre y a la reducción del riesgo. Pero también dicha estrategia ha sido una forma de evasión de la presión de los sindicatos y de las “rigideces normativas” de la legislación laboral. En pocas palabras, el contorno y las fronteras de las empresas se han venido convirtiendo en difusas, evanescentes y multiformes (Riesco, 2020).

Hoy este proceso se ha acelerado con la irrupción y avance de las TIC. Algunos de los factores importantes para explicar el impulso de la descentralización y la deslocalización son la reducción de los costes de transacción, la velocidad de ejecución de las comunicaciones y la coordinación de las actividades económicas en espacios geográficos amplios. Todo ello permite a las empresas saltarse los mecanismos de regulación existentes en el ámbito nacional, regional o local (Todolí, 2017).

Las TIC y la descentralización han contribuido al impulso de nuevas formas de organización del trabajo y del proceso productivo, tales como el trabajo on-line, el teletrabajo y el uso de las plataformas digitales (Mori y Semenza, 2018). La interacción de ambos fenómenos (descentralización y TIC) viene a su vez impulsando la creación de algunas figuras en las ocupaciones, como es el trabajo autónomo de profesionales, la aparición de los falsos trabajadores autónomos, el teletrabajo, la figura de los *click workers*, el crecimiento de los llamados “freelancers” y de la economía de bolos (*gig economy*). Estas figuras de las nuevas ocupaciones emergentes están asociadas a la ruptura del “*principio jurídico de ajenidad*”³, que ha sido uno de los requisitos asociados al contrato de trabajo (UGT, 2019).

Algunos analistas hablan de cierta concomitancia de las nuevas formas de reacción colectiva y de representación de los trabajadores digitales con viejas fórmulas de organizaciones proto-sindicales, quizás más propias del inicio histórico del sindicalismo (Vandaele, 2018). Estas nuevas formas han recibido nombres tales como casi-sindicatos (“cuasi-unions”); proto-sindicalismo; “para-sindicalismo”; pre-unionismo, entre otros (Herckscher y Carré, 2006). Estas nuevas formas de organización son recientes, han aparecido en los últimos quince o veinte años, lo que Borghi y otros (2020:4) denominan como la “geometría variable de la resistencia”. La iniciativa de estas formas de representación se suele clasificar en dos grupos. Por un lado, como organizaciones de base, desde abajo (“desde abajo”), surgida desde los propios trabajadores. Y, por otro lado, como organizaciones desde arriba (“desde arriba”), creadas por los propios sindicatos o incluso organizaciones empresariales (véase ACTA, 2017; Mori y Semenza, 2018; Semenza y Pichault, 2019, entre otros).

1.1. Hipótesis, metodología y contexto

Nuestra hipótesis de partida es que el proceso de deconstrucción de las relaciones de empleo está dando lugar a nuevos tipos de ocupación laboral y puede tener un impacto sobre las formas de representación colectiva tradicional de los trabajadores. No solo parece afectar a los sindicatos, sino también a otras formas de organización de los trabajadores, como las cooperativas.

Metodología

La aproximación al mencionado objeto de estudio, indicado más arriba, es doble: cuantitativa y cualitativa.

1º Aproximación cuantitativa: En primer lugar, hemos realizado una encuesta (encargada por CCOO) a una muestra representativa del mercado laboral en Cataluña para medir el impacto de la digitalización en el mercado de trabajo y elaborar una tipología de los trabajadores afectados. El número de encuestados fue de 1.598 personas, el nivel de confianza fue del 95% y el margen de error es de + 3%. La tipología resultante de ese 19% que han contestado afirmativamente que trabajan con plataformas digitales (N=340) nos ha mostrado tres grupos de trabajadores: 1) un

³ El principio de ajenidad es una de las características del contrato de trabajo y se refiere a la prestación de trabajo a otra persona, empresa o institución. Se recoge en el primer apartado del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. “*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”

grupo mixto; 2) un grupo de trabajadores autónomos y 3) otro grupo de trabajadores asalariados—

2º) *Aproximación cualitativa*: En segundo lugar, hemos realizado 27 entrevistas abiertas, con un breve guion orientativo, a trabajadores tipo-ideales de cada uno de estos tres grupos mencionados. (a) El primer grupo mixto se ha basado en entrevistas a personas que usan las plataformas digitales (como inmigrantes, repartidores, *riders*, transportistas, desempleados, amas de casa, etc.) o bien sus representantes laborales (como sindicalistas de banca, hostelería, restauración, servicios, transporte, empresas del automóvil, miembros de Comités de Empresa y delegados de Secciones Sindicales de Empresa de grandes multinacionales que utilizan plataformas digitales en su actividad laboral). Así como encargados de coordinación en actividades de búsqueda de empleo, asesoramiento e inserción laboral que hacen formación o enseñan a utilizar las plataformas digitales; (b) El segundo grupo de entrevistas se ha realizado a trabajadores autónomos, altamente cualificados, tales como ingenieros, traductores, contables, informáticos, periodistas y diseñadores de páginas web, lo que se conoce en la literatura como I-Pros (*independent professionals*); (c) El tercer grupo de entrevistados son asalariados, como empleados de banca y seguros, administrativos de grandes empresas, etc. que hacen teletrabajo desde su domicilio.

Además, hay un cuarto tipo de entrevistados, se trata de expertos del campo de la tecnología de la comunicación y de sus aplicaciones, tales como ingenieros, gestores de plataformas y médicos que desarrollan aplicaciones para plataformas digitales. A estos se les hicieron entrevistas exploratorias para ver el estado de la cuestión y las tendencias de futuro.

Por otra parte, hemos realizado cinco grupos de discusión. El criterio de elección se ha basado en la implantación de plataformas digitales en tres empresas, dos de ellas dedicadas a la venta y distribución de productos y otra dedicada al alquiler de coches con conductor. El cuarto grupo de discusión se ha realizado con trabajadoras de la limpieza (*Kellys*) y el quinto grupo de discusión con sindicalistas de CCOO y de la CGIL⁴, expertos en plataformas digitales. El estudio se ha realizado entre 2019 y 2020.

Contexto: Descripción resultados cuantitativos

A modo de breve descripción del contexto, en los datos sobre el uso de las TIC hallados en nuestro estudio encontramos que solo un 19% de los trabajadores se pueden considerar como digitales (que utilizan plataformas, tabletas, internet, teletrabajo, etc.) en Cataluña. En el conjunto de España se estima un 12,5%, la cifra es también muy parecida en el Reino Unido (12%) y en Alemania (11%), según nos indica Rocha (2020).

Mediante un análisis de clasificación estadística hemos logrado distinguir tres grupos con el consiguiente resultado:

Primer nodo (55%): El primer tipo o nodo tenía una composición mixta de trabajadores digitales, tales como estudiantes, inmigrantes, desempleados, amas de casa y jubilados. Este grupo es de muy difícil representación porque opera en la economía sumergida (a veces mal llamada “economía colaborativa” e incluso “*economía social*”). Este grupo mixto está en una situación de transición, a la espera de una mejor oportunidad de empleo estable y mejor remunerado. Muchos son inmigrantes que encuentran una forma rápida de ganar dinero, otras veces son mujeres amas de casa que no han trabajado nunca o bien estudiantes, desempleados y jubilados que pueden

⁴ Comisiones Obreras de Cataluña y Confederazione Generale Italiana del Lavoro

obtener algún tipo de ingreso haciendo micro-tareas (tales como pasear a un perro, hacer las compras, limpiar una casa, hacerse cargo de una persona dependiente, etc.). Este grupo mixto es de difícil regulación efectiva laboral y fiscal. Aquí surgen proto-sindicatos, cooperativas y casi-sindicatos. Los proto-sindicatos⁵ se definen como forma de representación muy rudimentaria que recuerda a los inicios del gremialismo y sindicalismo de los siglos XVIII y XIX. Mientras que los casi-sindicatos son formas de representación de emprendedores que toman elementos de la organización sindical y de gestoría de prestación de servicios (Semenza y Pichault, 2019).

Segundo nodo (23%): El segundo grupo o nodo lo constituían los trabajadores digitales autónomos, tanto falsos como reales. Muchos de éstos tienen altas calificaciones profesionales. El ethos emprendedor es hoy un “nuevo sujeto laboral de un nuevo modelo productivo y un nuevo orden social” (Rodríguez y Borges, 2018). Las experiencias recogidas en este estudio nos muestran las nuevas formas de organización de los trabajadores autónomos, tales como las cooperativas de trabajo, las cooperativas de negociación formadas como tales con la finalidad de disponer de una agencia para negociar con la contraparte, la reemergencia del proto-sindicalismo y del mutualismo, así como la organización en casi-sindicatos (“cuasi-unions”, véase Semenza y Pichault, 2019), como veremos más adelante.

Tercer nodo (22%): Y, el tercer nodo, está compuesto por los asalariados digitales empleados de oficinas y de la industria, que también tienen altas y medias calificaciones profesionales. En el trabajo de oficinas ha crecido en los últimos años el teletrabajo, una forma de prestación de servicios que tiene aún una incipiente regulación. Aquí se ubican los sindicatos tradicionales. La pandemia de la covid-19 puede estar hoy contribuyendo a la extensión del teletrabajo.

2. Estrategias de organización desde la base de trabajadores

A tenor de los tres perfiles descritos, hemos realizado entrevistas a trabajadores y representantes colectivos de cada uno de los grupos: del grupo mixto, de los trabajadores autónomos y de los asalariados.

2.1. Plataformas proto-sindicales de base (“bottom up”)

Con relación al grupo mixto, en las entrevistas hemos detectado la emergencia de un cierto tipo de proto-sindicatos. En los últimos años han crecido las plataformas proto-sindicales desde la iniciativa de los propios trabajadores (“desde abajo”). En las entrevistas hemos encontrado algunas experiencias de organización en plataformas proto-sindicales, como RidersXDerechos, La Pájara, e-Delivery, entre otras. A pesar de que estas plataformas nacen “desde abajo”, por iniciativa de los propios trabajadores, lo hacen al amparo o con cobertura de los sindicatos, lo cual es importante para la acción colectiva, como nos dice una informante:

⁵ Con la denominación de proto-sindicalismo nos referimos a un tipo de gremialismo y de sindicalismo resistentista, muy simple, que se agrupa en función de reivindicaciones económicas concretas, corto-placista y estrictamente micro-corporativo. Aparecen como asociaciones informales, ligadas a agrupaciones de inmigrantes unidos por la lengua y la etnia, muchas veces circunscrito a determinada actividad gremial (repartidores, limpiadoras, transportistas, etc.); sin articulación con otros sectores de trabajadores, falto de orientación política, con una conciencia obrera muy limitada, que recuerda a los inicios del movimiento obrero del siglo XVIII-XIX con la Revolución Industrial (Thompson, 2012)

*“El amparo sindical es importante porque el derecho sindical nos ha permitido ejercer este derecho fundamental y por tanto dar cobertura legal al conflicto, a la hora del juicio nos ha salvado la vida porque es una violación del derecho fundamental de estar representado sindicalmente; así como frente al despido y poder reclamar los derechos sindicales”.*⁶

En concreto esta plataforma de RidersXDerechos tiene la cobertura de sindicatos como la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), la CNT o la CGT, aunque también se apoyan en sindicatos mayoritarios tradicionales como UGT y CCOO. En otras palabras, estamos hablando de cooperación y coaliciones entre plataformas (proto-sindicales) de trabajadores y sindicatos tradicionales. Esta estrategia parece común también en otros países (Borghi et al., 2021).

La “*plataforma proto-sindical*” no tiene delegados sindicales legales, porque jurídicamente la relación de los repartidores se configuró inicial y mayoritariamente como mercantil (falsos autónomos); su grado de representación es extremadamente limitado. Aunque tienen una cierta notoriedad en los medios de comunicación⁷. El discurso de estas plataformas se apoya en las ideas de participación, de relaciones horizontales creadas desde abajo, antiburocráticas y de nuevas formas de democracia directa, crítica con los sindicatos tradicionales. Por consiguiente, entendemos que las relaciones entre las plataformas proto-sindicales y los sindicatos son complejas: de cooperación y de competencia a la vez.

No obstante, por lo general, los jóvenes no tienen cultura de organización sindical. Algunos idealizan este tipo de trabajo supuestamente autónomo, entienden que trabajar como repartidores es realmente un trabajo “*emprendedor*”, “*independiente*”, se sienten libres y no se organizan, como nos han manifestado en las entrevistas. Indicativo de ello es que una dirigente sindical apunta:

*“Muchos riders son jóvenes, no se organizan y, además, hay inmigrantes que no tienen cultura de organización y actividad sindical; piensan en el corto plazo, ven el trabajo de rider como provisional, para salir del paso, como estudiante o como inmigrante para obtener ingresos rápidos”*⁸.

Otros muy optimistas ven una imaginaria oportunidad como emprendedor para desarrollar su carrera como futuro empresario. Este es el imaginario que les venden las empresas distribuidoras y las plataformas digitales. Bastantes inmigrantes se agarran a esta idea sobre un supuesto prometedor futuro y porque es una forma de inserción ocupacional rápida.

Plataforma de Las Kellys

Las Kellys constituyen otro ejemplo que representa la emergencia de una plataforma proto-sindical nacida a partir de redes de Facebook y WhatsApp (Godino y Molina, 2019), con fórmulas de participación directa y colaboración horizontal a través de la tecnología digital. La externalización de actividades de las Camareras de piso del

⁶ Entrevista a líder de RidersXDerechos (Entrevista 10)

⁷ Pero la paradoja es que, finalmente, el Tribunal Supremo, STS 23 de julio de 2020 y Auto de 18 de mayo de 2021, les ha reconocido la condición de auténticos trabajadores por cuenta ajena a los riders de Glovo y Deliveroo, una nueva situación jurídica que les permite ahora reclamar tener representación sindical y crear una sección sindical de empresa (SSE).

⁸ Sindicalista Federación Servicios (E8)

sector turístico (propiciada por la reforma laboral de 2012) ha dado lugar a la formación de una plataforma para-sindical, que compite con los sindicatos mayoritarios para participar en el convenio de la hostelería⁹.

Durante los años de la Gran Recesión (a partir de 2008) se han venido extendiendo las empresas multiservicios, una de cuyas principales actividades ha sido la provisión de servicios de camareras de piso, servicios de limpieza, catering, seguridad e incluso recepción para el sector de la hostelería (Godino y Molina, 2019); lo que ha supuesto una transformación de la relación de empleo en el citado sector. Así como la fragmentación de su representación sindical. Indicativo de ello es la siguiente frase de una participante de nuestro estudio, en un grupo de discusión con camareras de piso:

“Durante los años de la crisis las empresas de hostelería han hecho un barrido del personal de habitaciones, limpieza y seguridad. Los trabajadores estaban en plantilla, eran fijas; han despedido al personal, han contratado a otra empresa y esta ha subcontratado a otras. Pero quien dice cómo tienen que ser las cosas [organización del trabajo] es el hotelero. El hotelero no pierde el contacto con las camareras, pero subcontrata a empresas multiservicios para reventar los derechos de las trabajadoras. Te sacan del Convenio de Hostelería, a raíz de la reforma del 2012 crean sus propios convenios de multicentros y prevalecen sobre el convenio de sector. Ahora te contrata como planchadora, como ayudante... con el fin de ahorrarse costes y reducir derechos. Antes podías cobrar 1.200 euros como camarera de piso según el convenio colectivo de Hostelería y ahora te vas a los 700 euros”.

Fragmentación y “solidaridad circunscrita”

La fragmentación de la representación colectiva¹⁰ es hoy una realidad, lo que implica una creciente competencia entre proto-sindicatos, cooperativas y sindicatos tradicionales. Aunque también hay episodios de colaboración entre sindicatos y riders, como se ha puesto de manifiesto en la negociación de la *Ley Rider* (BOE, 2021) entre la UGT y RidersXDerechos. Posiblemente estas relaciones de competencia-cooperación obligan a pensar en futuras alianzas y coaliciones político-sindicales para amortiguar la fragmentación de la representación colectiva.

Con todo, a la mencionada fragmentación de la representación se debe añadir la aparición de otras formas de representación comunitaria, formada por redes sociales, como es el caso de los inmigrantes que se organizan y se representan de forma comunitaria, reforzado por la lengua y la identidad nacional, regido por normas y reglas de reciprocidad, confianza y lealtad; lo que hace que estas comunidades sean casi impenetrables para poder regularizar su situación. Esta forma de organización representa lo que Portes (2013) denomina como “solidaridad circunscrita”, típico de las asociaciones de inmigrantes.

De hecho, la “solidaridad circunscrita” forma parte de la historia del proto-sindicalismo¹¹; lo que en cierto modo se puede entender como un riesgo de retroceso

⁹ Grupo de discusión con Camareras de Piso, Kellys (Grupo Discusión 2)

¹⁰ E7; E8; E14; E15.

¹¹ En el caso de Cataluña encontramos la formación de grupos de organización informal en torno a las redes de inmigrantes. Esta es una vía de incorporación rápida de inmigrantes al mercado de trabajo, de modo que un inmigrante legal –registrado dado de alta en la Seguridad Social como trabajador autónomo– subalquila la

histórico para la capacidad de negociación de los sindicatos. Esta es precisamente una de las conclusiones de un estudio comparado realizado en seis países europeos (Godino y Molina, 2019): la externalización de los servicios, la descentralización de la negociación colectiva y la fragmentación de la representación sindical han contribuido a debilitar la negociación colectiva y reducir su cobertura sobre el número de trabajadores. Incluso a pesar de la existencia de convenios sectoriales a nivel nacional. Por el contrario, donde más fuerte y centralizada está la negociación colectiva hay también una mayor cobertura y protección de los trabajadores y relativamente menores son los efectos de la externalización.

2.2. Cooperativas “reactivas” de trabajo y sociedades mutuales

Otras formas de organizaciones de base (“*desde abajo*”) son las cooperativas de trabajo, que podríamos calificar como “reactivas” porque su origen se relaciona como reacción a la precariedad y a la percepción de abuso. En cierto modo es una forma de organización *proto-sindical* para responder a la degradación del trabajo y construir un apoyo mutuo para la prevención de riesgos, lo que nos recuerda la historia del mutualismo obrero y los inicios del sindicalismo. Muchas de dichas cooperativas han nacido como respuesta de los propios trabajadores a la precariedad laboral. Se trata de iniciativas para responder a determinados problemas de condiciones de trabajo, de baja remuneración y pésimos horarios; surgen de forma reactiva ante la presión de la empresa o de la plataforma digital y muchas veces su origen está ligado a problemas concretos y a respuestas inicialmente informales, que gradualmente se van formalizando y convirtiendo en nuevas formas de organización; en una suerte de *cooperativas de colaboración* de los trabajadores para mejorar su posición de negociación ante la empresa o ante las empresas¹².

Mutualismo: red de cooperativas europeas

Una experiencia distinta es la surgida con la cooperativa eDelivery¹³, surgida a partir de la iniciativa de 52 repartidores de Deliveroo, Glovo y UberEats para tratar de combatir la precariedad. La diferencia es que esta cooperativa tiene otra orientación pragmática y menos significada ideológicamente que las anteriores. Un importante ejemplo es la cooperativa multinacional SMART (Société Mutuelle pour Artistes)¹⁴, de origen belga e instalada en muchas ciudades españolas. Además, EDelivery ha firmado un acuerdo con NRSur, una franquicia de Burger King. Esta cooperativa ha

licencia a otros inmigrantes recién llegados o en situación irregular; les paga entre el 30 y 50% del servicio que cobra a las empresas de distribución (E7; E6). Este es un mundo cerrado, regido por leyes costumbres y normas consuetudinaria, además de basado en lazos de amistad, confianza y lealtad comunitaria.

¹² Riesco (2020:42) aporta también evidencias de la creación de cooperativas de trabajadores por parte de trabajadores autónomos (sector cárnico, matarifes, especialistas en despieces, etc.), que se asocian para mejorar su capacidad de negociación ante la gran empresa

¹³ Véase La Vanguardia 20/11/2018, consultada el 5 octubre 2019; <https://www.lavanguardia.com/vida/20181120/453066082892/cooperativa-pionera-de-reparto-a-domicilio-evita-la-precariacion-del-sector.html>

¹⁴ En Bélgica Smart ha organizado y legalizado el estatus laboral y la situación de los trabajadores de Deliveroo y después ha actuado como intermediario con Deliveroo.; lo que ha permitido mejorar las condiciones de trabajo y los ingresos de los riders (Drahokoupil y Piasna 2019)

logrado mejorar los ingresos de los trabajadores, transformar los contratos temporales en indefinidos, cotizar a la seguridad social y mejorar sus equipos de trabajo. En el acuerdo asesoró e intermedió Smart; lo que en cierto modo también se podría ver como una “gestoría laboral cooperativa” que contribuye a la asociación de los trabajadores “autónomos” para mejorar su capacidad de negociación (véase Drahokoupil y Piasna, 2019).

Por otra parte, Smart-Ibérica nace en España en 2013 y agrupa a “freelances” profesionales (I-Pros), tales como periodistas, dibujantes, informáticos, diseñadores de páginas web, traductores, artistas, pero también a riders, fontaneros, mecánicos, carpinteros, etc. Nació en Sevilla, con apoyo indirecto del SEPE (Servicio Público de Empleo) y del Ayuntamiento de Sevilla para dar soporte a un grupo de cooperativas andaluzas. Estas cooperativas se pusieron en contacto con Smart-Bélgica, porque es una Fundación que puede servir de modelo de referencia en España; aunque tropieza con ciertos problemas derivados de las diferencias existentes entre la normativa sobre cooperativas en Bélgica y España.

En resumen, podemos colegir que las iniciativas de organización “desde abajo”, inspiradas en una democracia participativa y directa, como son los proto-sindicatos, sindicatos profesionales y cooperativas emprendedoras/negociadoras (véase tabla 1). Igualmente, “desde arriba” (top-down) también los sindicatos se reorganizan y tratan de dar respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo. El ámbito local-territorial deviene hoy importante.

Tabla 1. Digitalización y reorganización de la acción colectiva.

<p>INICIATIVAS DESDE ABAJO (BASE):</p> <p>Organizaciones desde abajo, desde la base de trabajadores. “discurso ‘basista’, participativo y antiburocrático”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Proto-sindicatos: formas elementales de sindicalismo: 2) Trabajadores de cooperativas. Origen en organizaciones horizontales y redes sociales. 3) Organizaciones semi-informales de inmigrantes, riders, conductores (formas de Solidaridad Circunscrita) 4) Cooperativas como forma de organización para negociar. 5) Uniones de profesionales, suerte de microcorporatismo 6) Casi-Uniones (I-Pros). Cooperativa de Microemprendedores (Smart). 7) Mutualismo cooperativo para gestionar salarios e ingresos regulares, protección social (sanidad, accidentes, etc.) y compartir servicios. 8) Articulación informal con organizaciones de Sindicatos o Empresarios: fijar referencias de precios y salarios marcados por la negociación colectiva del sector 	<p>INICIATIVAS DESDE ARRIBA (DIRECCIÓN SINDICAL):</p> <p><i>Impulso desde organizaciones Sindicales o Empresariales formales, forma de cooptación e integración</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Creación de organizaciones sindicales o empresariales paralelas (aparentemente no vinculadas a siglas sindicales ni políticas., UPTA, Viva-ce, etc.) 2) Organizaciones de Trabajadores autónomos que forman parte de la federación de un sindicato. 3) Reorganización sindical para responder a la deconstrucción de las relaciones de empleo; articulación de trabajadores de subcontratas 4) Unión sindical (SSE) de diferentes centros de trabajo. 5) SSE “informal” de diferentes empresas de polígonos industriales, aeropuertos, zonas de ocio, etc. 6) SSE territoriales. 7) Nuevas formas de comunicación sindical (APP, grupos de WhatsApp, páginas web, etc.)
---	--

Fuente: Elaboración propia

3. Sindicatos: impulso de organizaciones sindicales, “desde arriba”

Las organizaciones que desarrollan estrategias “desde arriba” nacen por iniciativa de los propios sindicatos, para evitar la fragmentación, organizar y representar a los nuevos trabajadores autónomos, como a los trabajadores económicamente dependientes (TRADE). La organización de los TRADE difiere entre los sindicatos. En CCOO de Catalunya está integrado dentro de las federaciones correspondientes, aunque tiene un servicio específico de atención para los trabajadores autónomos¹⁵. Un entrevistado (E7) reconoce que el sindicato no tiene todavía resuelto este problema sobre el modo de representación de los trabajadores autónomos. A nivel confederal nacional CCOO hay colaboración con UATAE (Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores)¹⁶, pero el dilema para *los sindicatos es cómo representar a los trabajadores autónomos que tienen asalariados*.

Hay otras experiencias de organización sindical de los trabajadores autónomos paralelas para evitar la “*identificación ideológica con un determinado sindicato*.” Este es el caso de UGT que ha patrocinado la creación de UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos). Esta separación se encuentra en otros países porque el perfil de los trabajadores autónomos no es muy proclive a unirse al mundo sindical, dado su perfil individualista, emprendedor y sus expectativas como futuros empresarios (Semenza y Pichault, 2019; Borghi et al., 2020).

La tasa de afiliación de los trabajadores autónomos a Colegios profesionales, asociaciones profesionales y a sindicatos es baja, lo que concuerda con el predominio de una cierta mentalidad individualista. Los datos disponibles de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo solo nos permiten analizar el periodo de 1999 a 2000. En 1999 apenas representaba el 2,5% de los autónomos de afiliados. En el año 2000 el 6,9% estaban afiliados a alguna asociación, colegio profesional o sindicato. A tenor de las entrevistas no parece haber variado mucho, a pesar de que el número de autónomos ha crecido. El bajo nivel de asociación profesional y de afiliación sindical son indicadores de la cultura individualista que influye en la tendencia hacia el declive del “trabajador” como sujeto colectivo. Y por tanto a la erosión del derecho colectivo del trabajo y su sustitución por el derecho mercantil (Sánchez, 2019).

3.1. Prestación de Servicios para los trabajadores autónomos desde el sindicato

Los sindicatos estudiados (CCOO y UGT-UPTA) prestan a los trabajadores autónomos afiliados varios tipos de apoyo: asesoramiento fiscal, como hacer la declaración del Impuesto Renta Personas Físicas, asesoramiento para proceder a darse de alta y baja en la seguridad social, como concentrar facturas para proceder a los periodos de altas y bajas en la Seguridad Social¹⁷. Igualmente, los sindicatos ofrecen (infor-

¹⁵ En UGT los trabajadores autónomos están en una organización separada, “paralela” (E20): Unión Profesional de Trabajadores Autónomos (UPTA), que en Cataluña se denominan Confederación de Trabajadores Autónomos de Cataluña (CTAC).

¹⁶ UATAE se constituye en 2003 como organización sin ánimo de lucro. Sus labores sociales y reivindicativas se determinan por la participación de trabajadoras y trabajadores autónomos, así como la confederación de asociaciones y federaciones sectoriales. Según dicha organización, se conforma una unión de más de 350.000 autónomos y 300 organizaciones. <https://uatae.org/conoce-uatae/>

¹⁷ En la regulación y práctica sobre el trabajo autónomo hay una norma que dice que, “*si no sobrepasas el salario mínimo interprofesional, unos 12.600 euros, no es necesario estar dado de alta en la seguridad social*. Por ello CCOO aconseja que se concentren facturas para darse de alta en la Seguridad Social en determinado periodo

malmente) asesoramiento para el cobro de las facturas impagadas, la protección por desempleo y las pensiones (UPTA, 2014).

Pero también nos dicen:

“Hay otros autónomos que vienen porque la empresa o los clientes no les pagan y vienen para ver qué procedimiento legal se podría seguir; a veces el sindicato escribe o llama a los deudores para gestionar o acelerar el pago. Cuando se trata de falsos trabajadores autónomos la empresa reacciona pronto y paga, cuando ve la carta de un sindicato responden rápido al pago para evitar complicaciones jurídicas”.

Otras veces el sindicato mismo acude a gabinetes de abogados externos para ayudar a resolver el cobro de facturas, cotizaciones y problemas de impuestos¹⁸. Los trabajadores autónomos buscan asesoría:

“Asesoría jurídica civil, no sindical, a veces es tan fácil como llamar al deudor y decirle que si no se arregla en el plazo de tantos días se procederá por la vía legal. La cobertura de un sindicato ya sabes... Sobre todo funciona cuando hay un cierto componente de falso autónomo; se les escribe una carta también y se acompañan facturas para buscar un cierto tipo de acuerdo.”¹⁹

Una experiencia relevante es la impulsada por la UGT, con la iniciativa “*Tu Respuesta Sindical Ya*”, que recoge información de los trabajadores de las plataformas digitales y les proporciona asesoramiento jurídico, los organiza y los moviliza. También CCOO de Cataluña con el “*WhatsApp de la precariedad*”, que sirve de puente de contacto con los trabajadores de plataformas y falsos autónomos.

Demandas de servicios a las organizaciones

Los Trabajadores Autónomos Profesionales²⁰, I-Pros (Independent Professionals) en la terminología extendida por Rapelli (2012), reclaman la participación de las organizaciones de autónomos en el Diálogo Social y en los Consejos Económicos y Sociales, como se ha puesto de relieve en las encuestas realizada por UPTA²¹. Estas organizaciones reclaman ser miembros activos de la negociación socioeconómica, lo que refleja un mundo laboral complejo, plural y diverso que va más allá de la representación sindical tradicional (Rodríguez y Pérez del Prado, 2018).

Los trabajadores autónomos piden capacidad para hacer propuestas, oferta de servicios, atención personalizada a los I-Pros, independencia de los partidos políticos, capacidad de movilización, presencia en los medios de comunicación y en las páginas webs, representación en el territorio y actividades para actuar como lobbies o grupos de presión. Este es un fenómeno que también se registra en otros países europeos (Semenza y Pichault, 2019).

del año (E13). Hay cuatro posibilidades para darse de alta en la seguridad social, como se recoge en el RD de enero de 2019.

¹⁸ Entrevista E7. Sindicalista Federación Industria

¹⁹ Entrevista a sindicalista CCOO responsable organización de trabajadores autónomos (E13)

²⁰ Tales como traductores, diseñadores gráficos, etc.

²¹ Encuesta realizada a trabajadores autónomos en el marco del proyecto I-Wire, véase (Martín Artiles et al., 2018)

Los servicios que piden los afiliados son consultoría sobre impuestos, asuntos administrativos, asuntos legales y jubilaciones, servicios de asistencia mutua, información actualizada, formación profesional, facilitar contacto con los clientes, facilitar contacto con los colegas profesionales, información sobre descuentos y beneficios de proveedores, entre otros. Es decir, hay demandas de servicios que tienen una lógica orientada hacia la profesión, pero también hay otra demanda con orientación hacia el mutualismo, la mancomunación de servicios y la protección social de los trabajadores autónomos.

Cuasi-sindicatos, nuevas formas de organización emergentes

Los trabajadores autónomos tienen pocos incentivos para asociarse con sus colegas²². Entre las explicaciones posibles de los principales obstáculos para su asociación se encuentran: (1) su heterogeneidad y dispersión; (2) la individualización de su relación de trabajo; (3) el hecho de que los propios trabajadores autónomos compiten entre sí; (4) y la dificultad de los sindicatos para organizar nuevas formas de representación. Por ello tienen baja afiliación sindical y asociativa en cooperativas y asociaciones profesionales, como ya se ha señalado atrás.

La demanda de los trabajadores autónomos a sus organizaciones de representación colectiva son, entre otras, (1) la provisión de formación y reciclaje profesional; (2) provisión de información sobre los avances técnicos; (3) asesoramiento fiscal; (4) acceso a la financiación; (5) información sobre el mercado; (6) formar coaliciones con otras profesiones; (7) fomentar el cooperativismo y el mutualismo; (8) cuotas contributivas a la seguridad social diferenciadas y acorde con su peculiaridad profesional, entre otras.

Y, en cuanto a demandas comunes con otros trabajadores afiliados tradicionalmente a los sindicatos, piden más protección social, protección por desempleo, seguridad, mejora de las pensiones, protección y regulación del mercado de trabajo, establecimiento de salarios mínimos, entre otras. Estas demandas de protección colectiva refuerzan la necesidad de formar coaliciones político-sindicales para coordinar la acción colectiva y propiciar pactos sociales en defensa del Estado del Bienestar.

3.2. Estrategias desde la dirección sindical (desde arriba) para representar a los teletrabajadores

La representación de los teletrabajadores constituye un problema creciente para los sindicatos porque trabajan a domicilio. Y viceversa, los teletrabajadores tienen dificultades de conexión con el sindicato. Tradicionalmente, la interacción entre los sindicalistas y los trabajadores se realiza en los descansos, en los periodos dedicados al almuerzo, en el café y en los espacios informales e intersticiales entre tareas. Las cafeterías, los comedores y los pasillos son los espacios de sociabilidad para el sindicalismo en la empresa. Es aquí donde se hace la relación cara a cara, donde se gesta el contacto y se crean redes de confianza, se intercambia información y se construye

²² En España sólo un 5,5% figuran en asociaciones profesionales, lejos de los datos de otros países. Por ejemplo, en Alemania los autónomos que figuran en asociaciones profesionales con un perfil definido representan al 64,5%; en Francia el 24,5 y en Italia el 20% (Martín Artilles et al. 2018). La regulación juega un papel importante en la afiliación a sindicatos y asociaciones profesionales, así como la prestación de servicios de las asociaciones profesionales y de los sindicatos.

opinión e identidad colectiva. O bien una determinada construcción de opinión compartida ante los problemas laborales. Un informante²³ nos dice:

“Esto de la sociabilidad es muy difícil con los teletrabajadores. Solo te puedes comunicar con los teletrabajadores por correo virtual o por carta, no hay conexión directa. No puedes conectar de manera fluida, además las conversaciones quedan registradas, lo que dices, lo que haces, lo que propones, eso genera recelos para el propio trabajador, no se siente seguro. Además, hay problemas para el ejercicio del voto corporatista en las elecciones sindicales. El sindicato no puede llevar la urna electoral a cuatrocientos domicilios. El permiso para votar en las elecciones está regulado, pero es muy difícil que el trabajador a domicilio participe en tiempo de trabajo retribuido”.

“La relación cara a cara no tiene sustitución, ni la confianza que se genera cara a cara, el feed-back en la comunicación personal. La comunicación no verbal es importante, así como el contacto visual es necesario para generar confianza y pertenencia al grupo humano, al sindicato. Eso no se puede conseguir con el trabajo a domicilio, ni con el teletrabajo. La comunicación es una dificultad organizativa para los sindicatos”.

Como vemos, esta observación de nuestro informante coincide con la que nos dicen otros jóvenes informantes representantes de los *riders*²⁴; lo que nos lleva a pensar que la tecnología digital e internet no pueden sustituir las relaciones de interacción social. Para construir “grupos de referencia” y organización sindical se requiere también interacción personal cara a cara, necesaria para crear vínculos personales, confianza, lealtad y compromiso moral con la acción colectiva.

Articulación de la representación sindical después de la transformación

Desde la década de los años ochenta del siglo pasado estamos asistiendo al “*empequeñecimiento*” de la empresa para flexibilizar el proceso productivo. El caso de una empresa multinacional japonesa del automóvil nos muestra la complejidad de la transformación de la empresa industrial tradicional. Hace unos veinticinco años aproximadamente tenía unos 5000 trabajadores. “*Entonces hasta los empleados de cocina, de los comedores, camareros e incluso el servicio médico eran empleados de la propia empresa*”²⁵. Hoy solo quedan unos 2.750 trabajadores de producción directa, lo que es una mediana empresa dentro del sector del automóvil.

En su interior operan dos tipos de subcontratas: (1) Una, las denominadas como “integración del proveedor”, que forman el “*core*” junto con la gran empresa. Otras son las subcontratas externas propiamente dichas. La “integración del proveedor” es una fórmula consistente en la cesión de un espacio dentro de la gran empresa a determinados proveedores fijos que suministran los materiales (por ejemplo, asientos) directamente a las líneas de producción, de modo que dichos proveedores cuentan con un pequeño stock de productos almacenados en las instalaciones de la gran empresa, lo que es un amortiguador para el sistema de producción “*just-in-time*” y contribuye

²³ Entrevista a dirigente sindical de banca (E6)

²⁴ Entrevista a dos sindicalistas riders de Deliveroo (E10; E12) y uno de Glovo (E11)

²⁵ Entrevista (E16) a representante de la SSE de una multinacional del automóvil de origen japonés.

a reducir los costes de logística. (2) Hay además otras subcontratas operando en la empresa, tales como limpieza, mantenimiento de maquinaria, transporte, descargas de materiales, restauración, etc., que participan en subastas para proveer los servicios en función de la relación calidad-precio y contratos anuales prorrogables. El Comité de Empresa ha logrado un acuerdo para limitar la subcontratación hasta un 20% de la plantilla que opera en fábrica y que no forman parte del “core, *no pueden trabajar en las líneas de montaje*”. Es decir, se trata de un intento de defender la calidad del empleo y las condiciones de trabajo del “core”. Cada una de las empresas subcontratadas tiene su propio Comité de empresa, aunque hay algunas empresas más pequeñas que no tienen comité de empresa o representación de delegados sindicales.

La forma de articulación de esta complejidad organizativa en la representación sindical se puede hacer a través del Comité de Empresa (Pastor, 2018; Esteban-Lejarreta, 2019). Igualmente, también a través de las Secciones Sindicales de Empresa (SSE). La empresa es la responsable subsidiaria, incluso en determinados casos, solidaria, del cumplimiento de las obligaciones en materia salarial y de Seguridad Social de las subcontratas, asumiendo asimismo obligaciones de coordinación y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Por ello los delegados de las Sección Sindical de Empresa tienen una estrecha relación con los representantes sindicales de las otras empresas subcontratadas²⁶. La Ley de Prevención de riesgos laborales abre la posibilidad de acción colectiva transversal entre los representantes sindicales de la empresa central (*core*) y las subcontratas.

“El uso de las herramientas digitales ha permitido una gran agilidad en las comunicaciones entre los representantes sindicales de las empresas del core y las subcontratas, especialmente el WhatsApp; antes era más lento, tenías que utilizar el teléfono fijo, no había siquiera móvil. Hoy cualquier afiliado o trabajador te avisa de un problema, no puedes estar en dos sitios a la vez, la empresa es muy grande y el número de delegados sindicales es limitado; lo más que se utiliza es para la difusión”²⁷.

3.3. El papel de la negociación colectiva en la representación sindical

En los últimos quince o veinte años los sindicatos han tratado de responder a este problema de la fragmentación y deconstrucción buscando nuevos mecanismos de cohesión organizativa para representar a los trabajadores asalariados. Una respuesta relativamente extendida en el sindicalismo, desde hace años, ha sido la reorganización de las Secciones Sindicales de Empresa, que se han venido ampliando hacia otras empresas aledañas, que operan en el mismo espacio local, en el territorio próximo o en el ámbito de un polígono industrial. En este sentido, uno de los puntos conflictivos es el “*principio de correspondencia*”²⁸, que se refiere a la regla mediante

²⁶ Empresas multinacionales del automóvil, una alemana (E14; E15) y otra japonesa (E16).

²⁷ Entrevista empresa multinacional alemana (E14).

²⁸ La sentencia de 22 de marzo de 2017 recoge la definición que el Tribunal Supremo ha establecido del llamado “principio de correspondencia”, «*el principio de correspondencia exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación de éste, independientemente del hecho de que los restantes centros de trabajo no tengan representación unitaria pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los*

la cual el ámbito de actuación del órgano de representación se debe corresponder con el ámbito en el que el mismo se ha constituido y, por ello, elegido.

Uno de los problemas que tienen los trabajadores de los pequeños y pequeñísimos centros de trabajo es la difícil representación colectiva. Como respuesta a este problema de la representación ya existen algunos convenios colectivos que comienzan a regular de forma incipiente el problema. Hemos visto algunas propuestas como (a) acumular microcentros de trabajo con la finalidad de poder elegir un representante con atribuciones y garantías legales para el conjunto de ellos; (b) poder computar los trabajadores de distintos microcentros con plantillas de menos de 11 trabajadores para poder constituir un Comité de Empresa; (c) y la posibilidad de modificar en la negociación colectiva los criterios electorales. De hecho, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) también deja abierta algunas puertas a la posibilidad de que los Convenios Colectivos puedan regular las formas de representación sindical.

Algunos analistas (Pastor, 2018) señalan la importancia que podría tener la negociación colectiva para tratar de ensayar nuevas formas de representación²⁹ de los trabajadores, así como la conveniencia de que la legislación le abra espacios para su intervención en la adaptación de los órganos de representación unitaria a las nuevas realidades. Aunque la legislación y jurisprudencia son flexibles con relación a los órganos de representación sindical (secciones y delegados sindicales), no ocurre lo mismo con los órganos de representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal). La escasa flexibilidad de esta normativa, construida además sobre un paradigma de empresa industrial, limita los derechos que legalmente se reconocen a los órganos sindicales, al estar éstos vinculados y condicionados por la existencia de representación unitaria. En la negociación, y desde la perspectiva de los órganos sindicales, existen experiencias positivas como las SSE de sector, los convenios colectivos de grupos de empresa, los delegados de grupos de empresas, incluso los delegados sindicales de sector (Esteban Lejarreta, 2019). Algunos convenios colectivos han negociado la representación de la SSE de Grupo. Aunque en los Convenios Colectivos se distinguen dos experiencias: a) Por un lado, hay algunos convenios que potencian la SSE de grupo como estructura básica de representación (Endesa, Iberdrola y Grupo Generali) y b) por otro lado, hay otra experiencia que simultanea la regulación de la SS de Grupo con un Comité de Grupo (Primera Plana)³⁰

4. Algunas conclusiones

Con relación al objetivo descriptivo hemos constatado la existencia de tres perfiles de trabajadores digitales: un grupo mixto mayoritario, compuesto por jóvenes, inmigrantes, amas de casa, desempleados y jubilados. Un segundo grupo de trabajadores autónomos, profesionales cualificados y falsos autónomos. Y, asimismo, otro tercer grupo compuesto por asalariados de los servicios, técnicos y profesionales, con alta

trabajadores de los mismos y la inexistencia de tales centros no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro.»

²⁹ Véase Convenio Colectivo de Iberdrola que manifiesta una preocupación por las estructuras de representación de los trabajadores debido a la dispersión de la plantilla por distintos centros de Trabajo (citado por Esteban Lejarreta, 2019:217)

³⁰ Convenios referenciados por Esteban Lejarreta (2019:220), referidos en BOE de 17 de Julio 2017; BOE 13 de febrero 2014; BOE de 9 de agosto 2017; y BOE 26 de marzo de 2015 respectivamente).

cualificación. Nótese que la cualificación es importante para explicar la segmentación del mercado de trabajo digital.

Con relación a la hipótesis de partida hemos demostrado que la transformación de la empresa y del empleo tradicional está dando lugar a una diversificación de la ocupación, que, resumidamente tiene efectos sobre las nuevas formas de representación colectiva: (1) unas nacidas “desde abajo”, impulsada por la base de trabajadores de plataformas, muchas veces con discursos antiburocráticos y (2) y otras veces aparecen renovadas iniciativas estratégicas de sindicatos, empresarios y cooperativas impulsadas “desde arriba” para articular la representación colectiva.

(1) *Estrategias “desde la base”*: Las iniciativas “desde abajo” han venido impulsando, (durante los últimos quince o veinte años) nuevas formas de organización vinculadas a la comunicación horizontal de sus promotores, tales como: proto-sindicalismo, mutualismo, mancomunación de servicios, cooperativas de trabajo como sujeto de negociación, fórmulas de “solidaridad circunscrita” y sindicalismo profesional. O sea, se podrían considerar como “cuasi sindicatos” que cooperan y negocian con la contraparte empresarial. Hay quienes ven de forma idílica que estamos ante la reemergencia del “control desde las bases” y que representa una “forma de participación y acción directa” (Lynd y Gross, 2011). Quizás la realidad sea más prosaica: estas nuevas formas de organización parecen significar más bien dificultades para articular una realidad laboral fragmentada. Muchas veces representan una visión micro-corporatista de sus intereses. Además de mostrar una fuerte debilidad institucional como actor social para negociar y acordar.

Sin embargo, estas formas organizativas “desde abajo” no son realmente tan nuevas. Ya figuraban en la historia del gremialismo y del obrerismo industrial desde el siglo XIX. En pocas palabras, no constituyen una alternativa, sino un remedio parcial ante la precariedad. No es una forma tan idílica de democracia participativa, sino una adecuación a la transformación de la relación de empleo. Con todo, en muchas ocasiones se complementan la cooperación entre las organizaciones espontáneas de base y los sindicatos tradicionales (Borghí et al., 2020)

(2) *Reorganización “desde arriba”*: Las “iniciativas desde arriba” son formas de organización tradicional, como las federaciones de los sindicatos o bien con la creación de una organización específica para trabajadores precarios. Pero también emergen nuevas formas de organización, como las “organizaciones paralelas” de los trabajadores autónomos, sin integrarlas claramente en la estructura del sindicato. La influencia de los sindicatos sobre los trabajadores autónomos es también indirecta: por la vía de la acción política sobre las instituciones (Estado Bienestar), como por ejemplo la defensa del sistema de pensiones, del sistema de desempleo, sanidad y educación para mejorar la protección de los trabajadores autónomos. Recordemos que estos aspectos referidos a la protección social son reclamados por los trabajadores autónomos, según estudios ya citados. Quizás estas nuevas formas de representación puedan formar parte de las estrategias de revitalización de los sindicatos (Borghí et al., 2018; 2021).

(3) *Negociación colectiva y legitimación de la representación sindical*: A lo largo de este artículo hemos visto la insuficiencia de la actual legislación para desarrollar nuevas formas de representación para los trabajadores digitales; para el perfil del trabajador de pequeñísimas unidades, autónomos, falsos autónomos y de trabajadores de pequeñísimos centros de trabajo. Hay que recordar que la LOLS también deja abierta algunas puertas a la posibilidad de que los Convenios Colectivos puedan re-

gular las formas de representación sindical para crear un paraguas protector de estos trabajadores casi evanescentes.

(4) *Acción sindical territorial*: Otro aspecto de interés es la creciente importancia del ámbito territorial, local y comunitario-profesional, que abre una posibilidad de coordinación de la acción sindical entre diferentes empresas; o bien entre SSE inter-centros, SSE de polígonos industriales, SSE de ámbito local o Inter empresas. Incluso la posibilidad de coordinación de las Secciones Sindicales sectoriales, así como los Comités Intercentros. Estas formas de organización constituyen una respuesta a la deconstrucción de la empresa. Así, en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores se recogen derechos de información y consulta, mientras que la LOLS y la Ley de Prevención de Riesgos laborales abren, de forma tímida, vías para articular la acción colectiva con las empresas subcontratadas.

(5) *Regulación del trabajo*: Paradójicamente hemos hallado que los convenios colectivos de sector constituyen una referencia para asignar valor-precio a los trabajos realizados por los trabajadores autónomos. Esta referencia al convenio colectivo lo recomiendan las organizaciones de cooperativas. La paradoja es que el convenio colectivo es el resultado de la acción colectiva de los sindicatos, pero también sirve para que los nuevos “individuos emprendedores” (los autónomos) tengan una referencia para su remuneración.

Finalmente hay que añadir que los sindicatos también recurren a las nuevas tecnologías de la comunicación, tales como las aplicaciones y el WhatsApp. Estas tecnologías son importantes para la rapidez en las comunicaciones. Los sindicatos se modernizan. Sin embargo, muchos de los entrevistados han insistido en que la tecnología no puede sustituir las relaciones interpersonales cara a cara. Las relaciones personales son importantes para generar confianza, reciprocidad y compromiso con la acción colectiva.

Reflexión final

La transformación de la relación laboral y de la empresa amenaza hoy con vaciar el derecho del trabajo. No en vano, recordemos, la denominación como “gig economy” (economía de bolos) proviene del mundo del espectáculo: de trabajos esporádicos de duración limitada, sin garantías ni derechos. Por ello el reto es superar el fragmentado mundo de la representación colectiva. Sindicatos, plataformas de trabajadores, cooperativas de trabajo, cooperativas de productores y asociaciones profesionales deberían plantearse la formación de coaliciones político-sindicales; su finalidad sería articular la acción colectiva en defensa de ciertos bienes comunes, como el Estado del Bienestar y sus sistemas de protección laboral.

De hecho, una de las reclamaciones comunes es establecer un “salario mínimo” del sector, una referencia para aportar dignidad moral a asalariados, autónomos, *freelancer*, cooperativistas, etc. Además, en los convenios colectivos han venido adquiriendo importancia el desarrollo de determinadas cláusulas relacionadas con la tecnología digital, tales como el derecho a la desconexión y al descanso, la delimitación de la jornada laboral, la regulación de la vídeo-vigilancia, el uso de internet en el trabajo, la geolocalización, el derecho a la privacidad de los datos biométricos, la geolocalización, el control remoto a través del ordenador, el contrato de trabajo, la definición de las tareas que pueden ser externalizar, entre otras cláusulas. En de-

finitiva, la negociación colectiva y los sindicatos siguen siendo claves para la sostenibilidad de la protección laboral y social ante la potencial amenaza del despidado capitalismo de plataformas.

5. Bibliografía

- Acta (2017). The role of Quasi-Unions. Milan. <https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2017/01/Presentation-Quasi-unions-ACTA.pdf> Consultado 15 febrero 2019
- Arias, C. C.; Menéndez, N. y Haidar, J. (2020). “¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina.” *Revista Sociología del Trabajo*, 97; 69-69
- BOE (2021). Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>
- Borghì, P.; Mori, A. y Semenza, R. (2018). “Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany, and the UK”. *Transfer*, volume 23,4 (405-420)
- Borghì, P.; Murgia, Annalisa; Mondon-Navazo, M. y Mezihorak, P. (2020). “Mind the gap between discourses and practices: platform workers’ representation in France and Italy.” *European Journal of Industrial Relations*, 1-19. DOI: 10.177/095966801211004268
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial
- Castells, M. (1997). *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castells, M. (1998). “Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa”. *La factoría*, 7, 12.
- Castillo, J. J. (1989). *La división del trabajo entre empresas*. Madrid: MTSS
- CCOO (2018). *La dimensió de l’economia de plataformes a Catalunya*. Edita CCOO-Catalunya
- Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro*. Madrid: siglo XXI.
- Degryse, C. (2017). “Shaping the world of work in the digital economy”. Foresight Brief. ETUI ISSN 2507-1548
- Drahokoupil, J. y Fabo, B. (2019). “Outsourcing, Offshoring and the deconstruction of Employment: New and old challenges”. En Serrano, A.; Jepsen, M. *The deconstruction of Employment as a Political Question*. London: Palgrave-McMillan: https://doi.org/10.1007/978-3-319-93617-8_2
- Drahokoupil, J. y Piasna, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium*
- Esteban Lejarreta, R. (2019). “El papel de la negociación colectiva como herramienta de reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa”. *Revista Lan Harremanak*, 41, 215-230
- Godino, A. y Molina, Ó. (2019) The Impact of outsourcing on collective bargaining coverage: a comparative analysis in six countries. 2019. (RECOVER Comparative report) <https://ddd.uab.cat/record/202675>
- Hersckscher, Ch. y Carré, F. (2006). *Strength in Networks: Employment rights Organisation and the Problem of Co-ordinations*, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00516.x>
- Huws, U.; Spencer, N. H.; Syrdal, D. S. y Holts, K. (2016). *Work in the European Gig Economy*. London: Foundation for European Progressive Studies. University of Hertfordshire.

- Ilsoe, A.; Larsen, T. P. y Bach, E. (2021). "Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation." *Transfer*, vol 27(2), 201-218
- Lynd, S. y Gross, D. (2011). *Labor law for the Rank and File*. New York: PM Press
- Martín Artiles, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Martín Artiles, A.; Godino, A. y Molina, O. (2018): "Profesionales independientes en la era digital: ¿el futuro del precariado?". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 231-256. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.75>
- Miguélez, F., coord., (2019). *Economía digital y políticas de empleo*. <https://ddd.uab.cat/record/205104>
- Miguélez, F.; Alós, R. y Molina, O. (2021). ¿Gobernar los cambios del empleo en la revolución digital?. *Política y Sociedad*, 58(3), 711-722. <https://dx.doi.org/10.5209/poso.71122>
- Molina, O. y Guardiancich, I. (2018). *Organising representing hard-to-organise workers: Implication for Turkey*. Ginebra: ILO.
- Molina Romo, O. y Pastor, A. (2018). "La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo". En F. Miguélez: *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*, p. 311-342, Capítulo 10. <https://ddd.uab.cat/record/190328>
- Mori, A. y Semenza, R. (2018). *Transversal analysis of case studies Independent Workers and Industrial Relations in Europe* <http://www.i-wire.eu/outputs/>, consultado el 23 abril de 2018.
- Pastor, A. (2018). "Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas 'colaborativas' y en entornos virtuales". *Iuslabor Revista electrónica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, Vol. 2, pp. 214-233.
- Portes, A. (2013). *Sociología económica de las migraciones internacionales*. Barcelona: Anthropos.
- Prassl, J. (2018). *Collective Voice in the Platform Economy: challenges, opportunities, solutions*. European Trade Union Confederation.
- Rapelli, S. (2012). *European I-Pross: A study*. Professional Contractors Group (PCG), UK.
- Riesco, A. (2020). "Empresas evanescentes, faltos autónomos y cooperativas de trabajo asociado en la industria cárnica". En Riesco, A. (Coord.) *Fronteras del trabajo asalariado*. Madrid: Catarata, pp. 41-74
- Rocha, F. (2020). *La dimensión laboral de la economía digital*. Madrid: Edita Fundación 1º de Mayo, nº 146.
- Rodríguez, M.L. y Pérez del Prado, D. (2018). *Economía digital: su impacto sobre la condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*. Madrid: Fundación para el Diálogo Social. http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf. Consultado 1-5-2018.
- Rodríguez, R. y Borja, E. (2018). "El perfil del emprendedor. Construcción cultural de la subjetividad post-fordista". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2) 265-284.
- Sánchez, V. (2019). "The decline of the Workers as Collective Subject". En Serrano, A.; Jepsen, M. (Eds.) *The deconstruction of employment as a political question*, páginas 107-130. London: Palgrave-MacMillan.
- Schumacher, E.F. (1983). *Lo pequeño es hermoso*. Madrid: Ediciones Orbis
- Semenza, R. y Pichault, F. (2019). *The challenges of self-employment in Europe*. London: Edward Elgar Publishing

- Serrano, A. y Jepsen, M. (2019). *The deconstruction of employment as a political question*. London: Palgrave Macmillan
- Thompson, E.P. (2012). La formación de la clase obrera en Inglaterra. Madrid: Capitán Swing (1ª edición 1963), pp. 924
- Todolí, A. (2015). “El impacto de la *Uber economy* en las relaciones laborales: efectos de las plataformas en el contrato de trabajo”. *IUSlabor*, 3/20165
- Todolí, A. (2017). “The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?”. *Transfer: European Review of Labour and Research* 23, 2; 193-216
- Toffler, A. (1985). *La empresa flexible*. Barcelona: Plaza y Jané
- UGT (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. Madrid: UGT
- UPTA (2014). *Eurostat: análisis de los trabajadores autónomos de la UE*. Madrid: UPTA
- Valenduc, G. y Vendramin, P. (2017). Digitalization, between disruption and evolution. *Transfer*, 2 (2), 121-135.
- Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy?* Brussels: European Trade Unions Institute, Working Paper 2018.05; consultado 2 octubre 2019; <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-eco>

Anexo: Entrevistas y Grupos de discusión

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