

SINDICALISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 4.0*

MARÍA LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Castilla-La Mancha

EXTRACTO

Palabras Clave: Revolución tecnológica, economía de plataforma, sindicato, negociación colectiva

El sindicalismo deberá encarar el futuro marcado por los avances tecnológicos y su aplicación al proceso productivo y por la aparición de las plataformas digitales. Para ello deberá empezar por nutrir la negociación colectiva con nuevos contenidos como el derecho a la desconexión digital o la protección de datos, pero también elaborar estrategias para afrontar el crecimiento del trabajo autónomo, la creciente dilución, fragmentación y dispersión del trabajo que operan las plataformas digitales, la falta de identidades profesionales sólidas o la bipolaridad de la fuerza de trabajo. En este contexto, la utilización de la tecnología por parte del sindicato para crear redes de trabajadores y formas de acción colectiva apoyadas y amplificadas por las redes sociales puede reconstruir espacios y vínculos de solidaridad que la propia tecnología ha contribuido a desdibujar.

ABSTRACT

Key Words: Technological revolution, platform economy, trade union, collective bargaining

Trade unionism must face the future marked by technological advances and their application to the production process and the emergence of digital platforms. To do so, it must start by nurturing collective bargaining with new content such as the right to digital disconnection or data protection, but also developing strategies to face the growth of autonomous work, the increasing dilution, fragmentation and dispersion of work that the digital platforms operate, the lack of strong professional identities or the bipolarity of the workforce. In this context, the use of technology by the unions to create networks of workers and forms of collective action supported and amplified by social networks can reconstruct spaces and bonds of solidarity that technology itself has helped to blur.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. NUEVOS DESAFÍOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
 - 2.1. Políticas de formación digital como elemento clave para una transición justa
 - 2.2. Derecho a la desconexión y protección de datos como emblemas de una negociación colectiva acorde con la revolución tecnológica
 - 2.3. Provisión de una renta mínima frente a las pérdidas de empleo
3. PLATAFORMAS Y NUEVAS FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN Y AUTO-TUTELA COLECTIVAS

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo es analizar cómo debe organizarse y actuar el sindicato para hacer frente a los retos que representa la revolución tecnológica, así como las políticas y estrategias que deberá adoptar como sujeto sociopolítico y como actor protagonista de las relaciones laborales. Como veremos a continuación, en la arena política deberá demandar la puesta en práctica de programas de formación y reciclaje profesionales que ayuden a los trabajadores a adaptarse a los requerimientos de la tecnología, además del establecimiento de una renta mínima para aquellos que pierdan sus empleos. En la arena de las relaciones laborales, deberá llevar a la negociación colectiva nuevos contenidos como el derecho a la desconexión digital o la protección de datos, pero también afrontar fenómenos como el crecimiento del trabajo autónomo, la creciente dilución del trabajo que operan las plataformas digitales, la falta de identidades profesionales sólidas o la bipolaridad de la fuerza de trabajo. Para ello el sindicato deberá reconstruir nuevos espacios y vínculos de solidaridad entre trabajadores mediante la utilización de la propia tecnología y renunciar a algunos de sus atributos más clásicos.

2. NUEVOS DESAFÍOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Probablemente lo primero que tendrá que afrontar el sindicalismo en la era digital es el miedo de la población trabajadora a perder sus empleos por el avance de las máquinas. La suma de la robótica, la digitalización y la inteligencia artificial puede, según todos los indicios, provocar cuantiosas pérdidas de puestos de trabajo. No es cuestión de detallar ahora cuántos y cuáles, aunque hay informes bien conocidos al respecto: el Foro Económico Mundial nos habla de 5.1 millones de empleos netos que desaparecerán entre 2015 y 2020 (Worl

Economic Forum, 2016: 13); *McKinsey* (2017) mantiene que cerca del 50% de las actuales actividades laborales son susceptibles de automatización y que 6 de cada 10 ocupaciones tienen ya en el presente más del 30% de actividades que pueden ser automatizadas; la OCDE aporta, sin embargo, una visión más optimista, cifrando en un 9% el total de los puestos con alto riesgo de automatización en el conjunto de los países de esta Organización, aunque con dos advertencias que creo importante destacar: los puestos de trabajo con mayor riesgo de desaparecer son los de aquellos trabajadores con menor nivel de cualificación y con menores niveles de rentas (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016: 8, 20).

Lo anterior nos pone sobre la pista de algunas de las tendencias producidas por el avance de la tecnología que tendrán que integrarse en la acción sindical. La primera es el riesgo de pérdida de empleo para algunos sectores de la población trabajadora y el riesgo, a su vez, de que reaparezcan los *machine breakers*, en terminología de Hobsbawm (1952). La segunda es la necesidad de recualificación de grandes capas de la población para que no pierdan la carrera frente a la tecnología. La tercera es la necesidad de proveer de rentas a las personas que, pese a todo, pierdan su empleo. Y la última, pero no menos importante, el diferente impacto que tiene la tecnología sobre el empleo de la población trabajadora, en función de su cualificación y sus rentas, y como ello produce una fragmentación del mercado de trabajo y de la sociedad en dos: *winers* y *losers*, por utilizar una terminología muy al uso, del avance de la digitalización. Veamos a continuación cada una de estas tendencias.

A pesar de todos los informes que cuantifican las pérdidas de empleo a consecuencia de la digitalización, no creo, en verdad, que nadie conozca con exactitud cuántos van a ser los puestos de trabajo que van a desaparecer. Por ello, creo que más que afanarse en averiguar cuántos puestos de trabajo van a desaparecer, debemos preguntarnos por los nuevos empleos de la era tecnológica. Dando por sentado que el avance de la tecnología produce y producirá nuevos puestos de trabajo (basta con acudir a un supermercado para darse cuenta de que la “destrucción creativa” de Schumpeter (1942) todavía funciona), las preguntas claves que deben formularse son cuántos y con qué velocidad van a crearse, qué cualidad van a tener, dónde van a estar localizados geográficamente, cuál será la cualificación que requieran y, por tanto, si los trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo por el avance de la tecnología podrán volver a tener los nuevos empleos creados por la misma razón (Meyer, 2016: 104). De las respuestas a estas preguntas dependen las estrategias a diseñar por parte de las organizaciones sindicales.

2.1. Políticas de formación digital como elemento clave para una transición justa

Realmente, el avance de la tecnología siempre ha producido la obsolescencia de anteriores cualificaciones y la exigencia de nuevas. Más aún, uno de los

objetivos de la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos es, precisamente, producir ese fenómeno de descualificación porque ello produce, a su vez, un reducción del poder de los trabajadores cualificados y un abaratamiento de los costes de producción (Srnicek, 2017: 12-13). De otro lado, la exigencia de nuevas cualificaciones más acordes con los requerimientos tecnológicos de los nuevos puestos de trabajo produce el fenómeno inverso, esto es, empodera a los trabajadores que poseen esas cualificaciones e incrementan los costes de producción. De ahí que la demanda de expansión de las nuevas cualificaciones y la correlativa de reciclaje profesional de los trabajadores tenga un efecto ambivalente: es necesaria para seguir en el trabajo o, en terminología más moderna, mejorar la empleabilidad; pero al mismo tiempo es necesaria también para proveer de más fuerza de trabajo a las empresas, reduciendo así el poder de negociación de los efectivos cualificados y abaratando, en consecuencia, su coste (Huws, 2014: 41-33). Aún contando con esta ambivalencia, creo que las organizaciones sindicales deben demandar que haya una política pública de reciclaje y formación profesionales que ayude a realizar la transición hacia los nuevos empleos a la mayor parte de la población laboral, incluida la inversión pública necesaria para llevarla a cabo.

Tal es la primera de las exigencias que la CES ha hecho a la Unión Europea (en adelante, UE). Y aquí quiero detenerme un momento. Creo que una de las debilidades de la acción sindical realizada durante la crisis, pero también antes de ella, ha sido descansar casi exclusivamente en el territorio nacional. Si algo ha puesto de manifiesto la globalización ha sido la insuficiencia de respuestas nacionales, sea de los gobiernos o de los interlocutores sociales, para enderezar procesos económicos que exceden de las fronteras nacionales. Ello es todavía más patente si hablamos de digitalización de la economía, un fenómeno que se está produciendo también a escala global, aunque luego en cada país tenga rasgos específicos, o de plataformas digitales, que son capaces de expandir el trabajo a lo largo y ancho del mundo. De ahí que entienda completamente necesaria una acción sindical que exceda los territorios de los Estados-nación para localizarse en espacios de integración económica más amplios, como puede ser la Unión Europea. Estrechar la relación entre las organizaciones sindicales nacionales y la CES y, sobre todo, fraguar consensos sólidos dentro de ella, sin que prevalezcan las diferencias de visiones y modelos sindicales que han neutralizado en buena medida la acción sindical europea hasta la fecha, me parecen condiciones imprescindibles para el éxito de la acción sindical en la era digital.

Pues bien, en su estrategia *Towards fair digital work*, la CES apela directamente a la mejora de la formación inicial y permanente de los trabajadores como un elemento clave de lo que denomina “transición *inclusiva* hacia un trabajo digital bueno y justo” (ETUC, 2016). Subrayo la palabra *inclusiva* porque, en caso de que la formación de los trabajadores no adquiera las dimensiones que debe tener para

que una mayoría de ellos puedan acceder a la sociedad digital, se producirá uno de los fenómenos más temibles del avance digital: una ruptura entre los “ganadores” y los “perdedores” del avance de la tecnología en el trabajo, que genera una enorme desigualdad y fragmenta profundamente la sociedad (Autor, 2010). Para la realización de un proceso de formación semejante, que implica millones de euros y a millones de trabajadores a lo largo de toda la UE, la CES (ETUC, 2017) propone la reconversión y una mejor dotación del *Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización*, mediante la creación, llegado el caso, de impuestos sobre las actividades digitales, abriendo un debate sobre la redistribución de los beneficios y las cargas de la era digital especialmente relevante. Por último, y es algo que me interesa subrayar porque creo que debe convertirse en un rasgo de la política sindical ante la digitalización, la CES considera que la formación de la era digital debe alcanzar también a los trabajadores por cuenta propia, equiparando en este apartado a todos los trabajadores con independencia de sus estatus jurídico.

Pero además de las propuestas de políticas activas de empleo, propias de la comprensión del sindicato como sujeto sociopolítico, las organizaciones sindicales necesitan interiorizar la estrategia de la formación digital permanente de los trabajadores en su propio plan de acción y llevarla, como un contenido prioritario, a la negociación colectiva. En efecto, el avance de la revolución tecnológica y su impacto sobre las relaciones de trabajo va a requerir que el sindicato también se la juegue en los lugares de trabajo. A la acción de demanda de políticas públicas, debe sumar la acción en las empresas, cambiando contenidos y formas de actuación porque también están cambiando los problemas y las expectativas de los trabajadores. Para empezar, los sindicatos deben tener voz en la transformación digital de la empresa, no dejando que sea una cosa ajena frente a la que reaccionar de forma defensiva o, incluso, contraria al avance de la digitalización, sino implicándose activamente a fin de asegurar una transición justa para el conjunto de los trabajadores. Es justamente en ello donde la entrada de la formación como contenido clave de la negociación colectiva adquiere todo su sentido, ya que, con toda la ambivalencia que se quiera, del permanente ajuste de las competencias que posean los trabajadores va a depender en mucha medida el propio mantenimiento de su puesto de trabajo.

2.2. Derecho a la desconexión y protección de datos como emblemas de una negociación colectiva acorde con la revolución tecnológica

La negociación colectiva también debiera adoptar un papel de vanguardia en relación con nuevos contenidos directamente vinculados con la digitalización. Es el caso de la provisión de teletrabajo y la regulación del derecho a la desconexión, pero también de la protección de datos y del derecho a la privacidad del trabajador. Es evidente que el avance de la tecnología permite que multitud de funciones que antes

se localizaban en los centros de trabajo ahora puedan realizarse fuera de ellos. Más aún, si hace un tiempo la coordinación de todas las fases y elementos del proceso productivo necesitaba de la concentración de todos los factores de producción en una única localización, hoy la tecnología obra una coordinación máxima de todos los factores productivos, aunque estos estén dispersos y expandidos a lo largo del mundo (la externalización es, por ello, un rasgo definitorio del trabajo en la era digital). Ello está transformando radicalmente los conceptos de lugar y tiempo de trabajo, dado que en no pocas ocasiones el uso de la tecnología posibilita trabajar, en conocida expresión, *anytime anywhere*. Los efectos positivos de la libertad para trabajar en cualquier tiempo y lugar son sobradamente conocidos: mayor autonomía para organizar la prestación de trabajo y mayor posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales y las familiares (Eurofound, 2015: 77-78). Sin embargo, también se conocen los efectos negativos que puede provocar dicha posibilidad, como la dilución de la frontera entre vida privada y vida profesional (Webster y Randle, 2016: 13-14) y la más que extendida prolongación de las jornadas laborales (Eurofound y OIT, 2017: 21-25).

Ante ello, la estrategia sindical debiera ser transformar la negociación colectiva en canal y dique de estos nuevos fenómenos; canal para abordar los procesos de deslocalización de la actividad productiva mediante el teletrabajo y dique a la continua disponibilidad horaria por parte del trabajador. En mi opinión, en vez de dejar la posibilidad de tele-trabajar a los acuerdos puntuales que puedan alcanzarse entre trabajador y empresario, sería más acorde con las posibilidades de expansión de esta clase de trabajo que hoy ofrece la tecnología planificar estrategias de teletrabajo dentro de la negociación colectiva. Lo que significa definir mediante convenio colectivo los trabajadores y/o puestos de trabajo que pueden acceder a esta modalidad de trabajo, así como las condiciones en que va a desarrollarse el mismo. De esta forma, sin llegar a negar virtualidad a las decisiones individuales respecto de la posibilidad de tele-trabajar, podrían construirse marcos colectivos que dieran seguridad y determinadas garantías a los tele-trabajadores e incentivaran el uso del teletrabajo y una cultura menos “presentista” por parte de las empresas. De otro lado, el derecho a la desconexión digital debe convertirse en un contenido habitual de los convenios colectivos. Bien conocida resulta la experiencia francesa, donde el derecho a la desconexión digital empezó siendo un contenido innovador de la negociación colectiva para convertirse en un mandato de la ley, que obliga a negociar las fórmulas de desconexión digital en todos los convenios colectivos que se suscriban en dicho país. Desde mi punto de vista, esta combinación entre ley y convenio colectivo como dique a la continua disponibilidad horaria de los trabajadores es claramente un camino que debe seguirse andando, por razones de salud en el trabajo (la prolongación desmedida del tiempo de trabajo provoca estrés y el síndrome del trabajador quemado o *burnout*) y de compatibilidad entre la vida profesional y la vida privada; e incluso

por razones de productividad, dado que resulta suficientemente demostrado que una prolongación excesiva de las horas de trabajo repercute de forma negativa sobre la misma (Eurofound y OIT, 2017: 34-41).

Otro de los nuevos contenidos que debe priorizar la negociación colectiva de la era tecnológica es la protección de los datos del trabajadores, además de poner límites a las posibilidades de continua supervisión tecnológica. Uno de los rasgos más característicos de la era digital es la enorme capacidad de recolectar y evaluar los datos proporcionados por los usuarios de la tecnología, el conocido como *Big Data*. Ello tienen numerosas implicaciones, entre las que se encuentra el debate sobre la propiedad de los datos (y de los beneficios) producidos (Srnicek, 2017: 53-55) en un sociedad donde todos nos hemos convertido en “prosumidores”, esto es, productores y consumidores de datos a un mismo tiempo (Valenduc y Vendramin, 2016: 11-12). Pero también tiene implicaciones en relación con los trabajadores, dado que, mediante la recolección y análisis de los datos producidos por ellos en uso de las tecnologías de la empresa pueden conocerse no sólo los aspectos relativos al cumplimiento de la prestación de trabajo, sino de su propia vida personal, lo que pone en riesgo su privacidad. Igualmente existe un riesgo para el derecho a la intimidad del trabajador en los casos en que se emplean herramientas tecnológicas que consienten un control exhaustivo de su conducta laboral, ya que, junto con ella, puede ser supervisada y sometida a control la propia conducta personal. De la creciente importancia de estos temas en el ámbito de las relaciones laborales da fe la relevancia pública que se está dando a las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la materia, como pueden ser los casos *Barbulescu contra Rumanía* (supervisión del correo electrónico privado) o *López Ribalta y otras contra España* (utilización de cámaras de vigilancia ocultas que consienten la obtención y procesamiento de datos de la esfera privada).

Esa es la razón por la que, como estrategia sindical en el campo de las políticas públicas, la CES propone –y me parece una apuesta razonable, dado que están en juego derechos fundamentales- la aprobación de una Directiva sobre la privacidad en el trabajo, basada en el respeto a la dignidad humana, la privacidad y los datos personales (ETUC, 2016). Pero también se necesita en la era digital una apuesta sindical por priorizar los contenidos que guardan relación con la soberanía que tenga el trabajador sobre sus propios datos y los derechos fundamentales a la intimidad y la privacidad. Elaborar mediante negociación colectiva protocolos de actuación que demarquen claramente las capacidades de control de la actividad laboral por parte de la empresa y los límites de las mismas se ha vuelto una tarea esencial con la explosión tecnológica (UNI Global Union, 2017: 11). De ello dependen no sólo la validez jurídica de algunas fórmulas de supervisión tecnológica puestas en práctica por las empresas, sino la creación de un marco de certidumbre y seguridad en el disfrute de los derechos y libertades fundamentales para empresas y trabajadores.

2.3. Provisión de una renta mínima frente a las pérdidas de empleo

Además de teñir la negociación colectiva con contenidos laborales propios de la economía digital, las organizaciones sindicales deben hacer frente al problema de la falta de rentas del trabajo que probablemente acompañará a las pérdidas de empleos. Parece evidente que, aun contando con la creación de nuevos puestos de trabajo de origen tecnológico y con la puesta en marcha de formación digital para el conjunto de la población trabajadora, siempre puede producirse un doble *gap*. De un lado, porque el tiempo que transcurra entre la pérdida de puestos de trabajo a consecuencia del avance tecnológico y la creación de los nuevos puestos de trabajo puede ser dilatado, de forma que, al menos durante ese tiempo, se produzca el fenómeno que Keynes (1930) llamó “desempleo tecnológico”. De otro lado, porque, incluso desplegando una estrategia de formación digital intensiva, es bien probable que al menos una parte de la población trabajadora no pueda adaptarse a los requerimientos del trabajo digital. Todo lo cual puede ser más dramático si llegaran a cumplirse las previsiones más pesimistas sobre destrucción de empleos. En cualquier caso el efecto que quiero destacar es el mismo: como consecuencia de la revolución tecnológica va a haber un número significativo de trabajadores que perderán sus rentas de trabajo, fuente fundamental de subsistencia para la gran mayoría de ellos.

Ante este hecho, la estrategia sindical debiera incluir la reclamación de una fuente de rentas que sustituya las rentas del trabajo. Es a ello a lo que se refiere la CES cuando hace un llamamiento a las autoridades de la UE para que la transición hacia la economía digital sea inclusiva y no produzca una brecha aún mayor entre unos pocos “ganadores” y un gran número de “perdedores”, que ahonde en la creciente desigualdad en el reparto de la riqueza (ETUC, 2016). No es casual que todos los debates y estudios sobre el impacto de la digitalización sobre el empleo apelen a la implantación de una renta básica universal, como hace Irani (2015), o a la puesta en práctica de un impuesto negativo sobre la renta, como hacen Brynjolfsson y McAfee (2014: 234-249). Se sitúen en la versión pesimista o en la optimista, todos los especialistas esperan que la revolución digital traiga consigo una disminución neta del volumen de empleo y, por tanto, un incremento del número de personas que pueden verse abocadas a la pobreza. De ahí la necesidad –por justicia social, pero también por eficiencia económica– de prever fuentes alternativas de rentas para todas ellas. Por mi parte, he de reconocer que no soy especialmente proclive a la puesta en marcha de una renta universal, dado que entiendo que el trabajo es todavía un elemento central en la vida de las personas y, por ello, que las rentas que reemplacen a las del trabajo deben tener alguna conexión con él. Pero sí creo que, en estos tiempos de revolución tecnológica, se ha vuelto más importante proteger a las personas que a sus empleos y que, en lógica coherencia, debe existir un sistema de rentas mínimas para todas las

personas que pierdan su empleo a consecuencia del avance tecnológico. Por ese motivo considero profundamente acertado, desde el punto de vista de la estrategia que deban adoptar los sindicatos en la era digital, la propuesta de una renta mínima europea que, por exigencias de la CES, hoy se contiene en el punto 14 del *Pilar Europeo de Derechos Sociales*.

3. PLATAFORMAS Y NUEVAS FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN Y AUTO-TUTELA COLECTIVAS

Entro ahora en un espacio donde el impacto de la revolución tecnológica ha transformado por completo el modelo de empresa y ha hecho caer buena parte de las certidumbres que teníamos hasta la fecha en materia de relaciones de trabajo. Las plataformas *on line* de trabajo, que Degryse (2016: 13) llama “factorías del siglo XXI”, han irrumpido recientemente en la arena económica y tienen todavía un peso en número de trabajadores que puede calificarse de marginal, pues, según los estudios (ya que datos oficiales no existen), el trabajo a través de plataformas es la principal fuente de rentas de no más del 2,5% de la fuerza de trabajo (Huws, Spencer y Joyce, 2016: 44). Sin embargo, tienen tal potencial de transformación del modelo productivo y de relaciones de trabajo que concentran prácticamente todas las miradas (y temores) de los estudiosos de las relaciones laborales.

Para empezar, las plataformas han impuesto por la vía de los hechos la figura del trabajo autónomo como insignia del nuevo modelo económico que representa la *platform economy*. Ello está haciendo que el foco de los problemas jurídicos se esté poniendo en averiguar si las personas que prestan sus servicios a través de estas plataformas son en verdad autónomos o con esta figura se están encubriendo verdaderos contratos de trabajo. No me parece que este sea el lugar adecuado para terciar con el detenimiento que se merece en esta polémica jurídica. Pero sí quiero subrayar que la tecnología que emplean estas plataformas permite un control prácticamente exhaustivo de la forma en que se desarrollan los servicios por parte de los prestadores de los mismos. Mediante lo que Schmidt (2017: 11-12) califica como *algorithmic management* y *gamification* se evalúa de forma tan sistemática y continua la provisión del servicio que es difícil entender que sus proveedores tengan completa autonomía a la hora de realizarlo y sean, por tanto, verdaderamente autónomos. Sea como fuere, lo cierto es que ello está teniendo importantes repercusiones en materia sindical. La primera es la batalla por la clasificación jurídica de estos trabajadores; la segunda es la necesidad de organizarlos desde los sindicatos, aunque fueran de verdad trabajadores autónomos.

Hay que reconocer que sería impropio de una estrategia sindical de corte clásico que la primera preocupación ante el surgimiento de las plataformas de trabajo no fuera la clasificación como trabajadores o autónomos de las personas

que trabajan en ellas, cuando de esta clasificación depende la aplicación de los derechos laborales, pero también la propia tutela de estas personas mediante la acción sindical. En este sentido debe ser entendida la iniciativa de la CES, que, en el campo de las políticas públicas, demanda la elaboración de un marco legal de nivel europeo donde se incluya, entre otros aspectos, una presunción de existencia de contrato de trabajo para los proveedores de servicios mediante plataformas, salvo que se demuestre la presencia de un genuino trabajo autónomo (ETUC, 2017). En la misma dirección camina la denominada *Declaración del Frankfurt*, de 2016, donde se insiste en la necesidad de clasificar correctamente a los proveedores de servicios a través de plataformas, de manera que si son trabajadores no se les niegue este estatus, aunque tampoco se les prive –y este es un matiz importante– a consecuencia del mismo de la flexibilidad y la libertad que supone el trabajo en las plataformas para los propios trabajadores. Esta iniciativa posee además la virtualidad de ser el primer acuerdo en Europa de un conjunto de sindicatos que marcan una estrategia propia y común ante la eclosión de las plataformas de trabajo; un acuerdo que ha sido realizado al amparo de *Fair Crowd Work*, que es un sindicato propio de trabajadores de plataformas digitales y utiliza, como estrategia sindical, un ranking de evaluación de las plataformas para conocimiento de las personas que pretendan trabajar en ellas; y que está, en fin, patrocinado por *IG Metall*, que es, por así decirlo, un sindicato más clásico. Todos ellos rasgos propios de un nuevo modelo de organización y estrategia sindicales que está desputando al calor de las plataformas de trabajo y que empezó a germinar con la experiencia de *Turkopticon*, un foro de trabajadores de *Amazon Mechanical Turk* creado por Lilly Irani y Six Silverman (Irani y Silverman, 2013).

Otro de los rasgos definitorios de este nuevo modelo debiera ser la irrelevancia del estatuto jurídico de la persona que presta el servicio a los efectos de defensa de sus intereses por parte del sindicato. Hay una corriente de pensamiento, en la que yo me incluyo, que, al calor de los efectos que está provocando la eclosión de las plataformas digitales de trabajo, entendemos llegado el momento de que el sindicato defienda al conjunto de la población trabajadora, sean trabajadores o sean autónomos. La razón de ello es que existe una profunda desigualdad entre esta clase de autónomos y el empleador para el que prestan servicios, de manera que, si la desigualdad funda el derecho de libertad sindical de los trabajadores, debe fundar igualmente el derecho de libertad sindical y el amparo del sindicato y de la negociación colectiva en el caso de estos autónomos (Forlivesi, 2016: 669). Es verdad que ello podría ser entendido, desde otro punto de vista, como un límite a la libre competencia entre operadores económicos, ya que mediante la organización y los acuerdos colectivos que se establecieran se estaría fijando un precio común para la prestación de sus servicios. De ahí que, tanto en la *Declaración de Frankfurt* como en la obra de algunos autores (De Stefano,

2017: 194-195) se reivindique, como signo de esta nueva era de acción sindical, que cambien las leyes que prohíben la organización y acción colectiva de los contratantes independientes.

Ahora bien, creo que más que los problemas jurídicos, la acción sindical con respecto de estos trabajadores es especialmente problemática por su dispersión y su falta absoluta de identidad profesional. Hay que empezar diciendo que no todas las plataformas digitales de trabajo son iguales, dado que algunas, como *Uber* o *Deliveroo*, localizan en un determinado territorio sus servicios, mientras que otras, como *Amazon Mechanical Turk* o *Upwork*, permiten la prestación de servicios desde y hacia cualquier punto del planeta. En el primer caso, la organización sindical se vuelve más fácil, dado que los proveedores están localizados en el mismo espacio geográfico. De hecho hay ya movimientos sindicales de conductores o *riders* de cierta significación en Londres, Frankfurt, Viena o Barcelona (ETUC, 2017). Sin embargo, en el caso de las plataformas digitales donde se producen intercambios de servicios, una de las características estructurales de esta clase de “mercados digitales de trabajo” es justamente su dispersión (Lehdonvirta, 2016: 14). La tecnología permite llevar la externalización de actividades hasta el paroxismo, no solo porque mediante una plataforma se puede distribuir el trabajo a lo largo y ancho del mundo, sino porque mediante una plataforma se puede descomponer el trabajo en cientos de micro-tareas que son expandidas a lo largo y ancho del mundo (Srnicke, 2017: 76).

Ello produce, junto con la dispersión de la fuerza de trabajo, la descualificación de la misma. El *microworker* se ocupa de una de las micro-tareas en que se ha dividido lo que antes era un trabajo, recibiendo a cambio uno de los micro-salarios en que se ha fragmentado lo que antes era un salario (Webster, 2016: 57). Creo que no hace falta insistir en lo que ello significa en términos de precariedad y pobreza laborales, multiplicadas ahora por arte de la tecnología. Pero también, y ello es lo que más interesa en términos de acción sindical, en lo que ello supone de falta de identidad laboral de estos trabajadores, que no saben la profesión a la que se dedican (realizan, sin más, diversas micro-tareas a través de una *app* o una *web*) ni el nombre profesional que pueden darse a sí mismos (Lehdonvirta, 2016: 13). El trabajo a través de plataformas digitales rompe, por tanto, todas las identidades que antes sirvieron para construir la solidaridad sobre la que, a su vez, se fundó la creación y actuación de los sindicatos. Ni el territorio, ni la empresa, ni la profesión son elementos de cohesión de los trabajadores de las plataformas: dispersos y/o aislados geográficamente, sin saber si la *app* a que se conectan o el cliente anónimo que solicita sus servicios es su empleador y sin saber exactamente cuál es su profesión, no tienen elementos de referencia que les sirvan para unirse a otros con el fin de organizarse y actuar en defensa de sus intereses comunes. Peor aún, la plataforma hace que deban competir entre sí mediante una subasta para poder obtener la micro-tarea que ha sido puesta en circulación, lo que

genera comportamientos competitivos e individualistas (cuando no predatorios) contrarios al mínimo sentido de unidad que hace germinar la acción en común (Graham y Wood, 2016).

Sin embargo, es posible que la tecnología una lo que ha dispersado la propia tecnología. Se trata del *WorkerTech*, esto es, de la utilización de la tecnología para articular movimientos de defensa de los intereses de los trabajadores. Es otra forma de hacer sindicalismo porque la utilización de la tecnología (redes sociales, páginas *web*, *apps*) es la forma de conectar a los trabajadores entre sí. No hay jerarquías, ni organización, ni sedes, ni siquiera afiliación, sino foros y redes de trabajadores conectados entre sí mediante una plataforma digital. En principio, ni siquiera buscan una acción colectiva, sino compartir experiencias y, algo muy importante, conocimientos sobre las plataformas para las que trabajan y el comportamiento de los clientes que encargan micro-tareas a través de ellas. Es una forma de reparar la extrema falta transparencia con que se trabaja para estas plataformas digitales, en que a veces ni siquiera llegan a conocerse los fines (lícitos o no) con que se utilizará el trabajo realizado por el *microworker*. Pero también es una forma de generar confianza y un cierto sentimiento de pertenencia e identidad comunes (LaPlante y Silverman, 2016), sin que sobre ello pesen los prejuicios que a veces se tienen contra el sindicato o el sindicalismo más clásico (Forlivesi, 2016: 675).

Estas redes ni siquiera persiguen la utilización de los mecanismos tradicionales de la acción sindical, como la negociación colectiva (Wood, 2015: 262), sino dar a conocer al público y a los medios de comunicación los comportamientos que realizan las plataformas o, más en general, las empresas para las que trabajan. Estas organizaciones utilizan de forma intensiva la tecnología y las posibilidades que ofrecen las redes sociales para multiplicar el impacto social de sus reivindicaciones, denuncias de comportamientos empresariales o actuaciones en defensa de los intereses de los trabajadores (incluidas las huelgas). No buscan –o al menos, no buscan de partida– llegar a un acuerdo con el empleador, sino movilizar a la clientela y al conjunto de la ciudadanía de forma que se resienta el consumo de los productos o servicios que ofrece la empresa o bien a los propios poderes públicos para que intervengan de alguna manera contra las situaciones laborales negativas que sacan a la luz pública mediante el uso de la tecnología (Wood, 2015: 270); no persiguen la negociación colectiva, sino la intervención de los poderes públicos y el activismo de los consumidores para que la empresa se vea obligada a modificar sus comportamientos laborales. En relación con el sindicalismo más clásico, estas redes plantean el problema de formar un mosaico de organizaciones atomizadas y desconectadas entre sí y con poca ideología, por así decirlo, laboral, lo que dificulta la creación de una estrategia sindical uniforme a través de ellas al modo de lo que siempre ha supuesto el sindicalismo confederal (Forlivesi, 2016: 675). Pero también es verdad que no siempre son ajenas al sindicalismo más clásico; al contrario, las experiencias habidas hasta

la fecha en Estados Unidos o Alemania están de alguna manera orquestadas (y financiadas) por los sindicatos de corte clásico, que han renunciado a “colonizar” estos movimientos con sus fórmulas típicas de afiliación y acción sindical (Wood, 2015: 266-269). Y ello ha devenido un éxito. De este modo, quizá sea utilizando la propia tecnología y desvestiéndose de sus atributos más clásicos como se empodere el sindicalismo en la era digital.

Bibliografía

Arnzt, Melanie, Terry Gregory y Ulrich Zierahn (2016). “The Risk of Automation for Jobs in OCDE Countries”. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 189: 1-34.

Autor, Daniel (2010). “The Polarization of Jobs Opportunities in the U.S. Labor Market”. Acceso 21/04/2018. https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2010/04/pdf/job_polarization_execsumm.pdf.

Brynjolfssons, Erik y Andrew McAfee (2014). *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.

Degryse, Christophe (2016). “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”. *Working Paper ETUI 2016.02*: 1-80.

De Stefano, Valerio (2017). “Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach”. *Industrial Law Journal*, 46 (2): 185-207.

ETUC (2016). “Towards fair digital work”. Acceso 21/04/2018. <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WlthcxRTO6j>.

ETUC (2017). “Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork”. Acceso 21/04/2018. <https://www.etuc.org/documents/tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork#.Wlt9fxRTO6g>.

Eurofound (2015). “New forms of employment”. Acceso 21/04/2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

Eurofound and OIT (2017). “Working anytime anywhere: the effects on the world of work”. Acceso 21/04/2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

Frey, Carl Benedikt y Michael A. Osborne (2017). “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”. *Technological Forecasting and Social Change*, 114: 254-280.

Graham, Mark and Alex Wood (2016). “Why the digital gig economy needs co-ops and unions”. Acceso 21/04/2018. <https://www.opendemocracy.net/alex-wood/why-digital-gig-economy-needs-co-ops-and-unions>.

Hobsbawn, Eric J. (1952). "The Machine Breakers". *Past and Present*, 1: 57-70.

Huws, Ursula (2014). *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*. New York: Monthly Review Press.

Huws, Ursula, Neil H. Spencer y Simon Joyce (2016). "Crowd Work in Europe. Preliminary results from survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands». Acceso 21/04/2018. <http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>.

Irani, Lilly (2015). "Justice for 'data janitors'". Acceso 21/04/2018. <http://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors/>.

Irani, Lilly and Six Silverman (2013). "Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk". Acceso 21/04/2018. <http://wtf.tw/text/turkopticon.pdf>.

Keynes, John Maynard (1930). "Economic Possibilities for our Grandchildren". In *Essays in Persuasion*. New York: Harcourt Brace, 358-373.

LaPlante, Rochelle and Six Silverman (2016). "Building Trust in Crowd Worker Forums: Worker Ownership, Governance, and Work Outcomes". Acceso 21/04/2018. http://trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/sites/trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/files/laplante_trust.pdf.

Lehdonvirta, Vili (2016). "Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in 'Microwork'". Acceso 21/04/2018. <http://vili.lehdonvirta.com/files/Lehdonvirta%202016%20Delocalization%20identity%20collective%20action%20in%20microwork.pdf>.

McKinsey (2017). "What the future of work will mean for jobs, skills, and wages". Acceso 21/04/2018. <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>.

Meyer, Henning (2016). "Inequality in the second machine age: the need for a social democratic digital society". *Juncture*, 23 (2): 102-106.

Schmidt, Florian A. (2017). "Digital Labour Markets in the Platform Economy". Acceso 21/04/2018. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>.

Schumpeter, Joseph A. (1942). "The Process of Creative Destruction". In *Capitalism, Socialism, and Democracy*. London: Allen & Unwin, 81-86.

Srnicek, Nick (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

UNI Global Union (2017): "Top 10 principles for workers' data privacy and protection". Acceso 21/04/2018. http://www.thefutureworldofwork.org/media/35421/uni_workers_data_protection.pdf.

Valenduc, Gérard and Patricia Vendramin (2016). "Work in the digital economy: sorting the old from the new". *Working Paper ETUI 2016.03*: 1-51.

Weber, Thiébaud (2017). "Janus and the trade union challenge of digital technology". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (2): 225-227.

Webster, Juliet (2016). "Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious". *New Labor Forum*, 25 (3): 56-64.

Webster, Juliet y Keith Randler (2016). *Virtual workers and the global labour market*. London: Palgrave McMillan.

Wood, Alex J. (2015). "Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart". *Industrial Relations Journal*, 46 (4): 259-274.

World Economic Forum (2016). "The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution". Acceso 21/04/2018. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.