

SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL
ANTE LAS NUEVAS REALIDADES EMPRESARIALES

Universidad de Oviedo.

Oviedo, 11 y 12 de noviembre de 2021.

**LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS
NUEVAS FORMAS DE TRABAJO
TECNOLÓGICO**

- Dr. Francisco Andrés Valle Muñoz.
- Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

DATOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN EL QUE SE INSERTA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO.

- **Título:** Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: Una visión multidisciplinar
- **Convocatoria:** Convocatoria 2018 del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016
- **Fecha de Resolución Definitiva:** 27/08/2019
- **Código Oficial:** RTI2018-097947-B-I00
- **Entidad financiadora:** Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
- **Institución:** Universitat de Lleida
- **Fecha inicial:** 01/01/2019
- **Fecha final:** 30/09/2022
- **Número de investigadores:** 16
- **Investigadores principales:** Josep Moreno Gené y Ana María Romero Burillo
- **Link del proyecto:** http://tecnologiaytrabajo.com/?page_id=2

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

ÍNDICE:

- 1. INTRODUCCIÓN.
- 2. LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.
 - 2.1. Delimitación normativa.
 - 2.2. El derecho de representación colectiva.
 - 2.3. Los derechos de información sindical y de reunión.
 - 2.4. El derecho a la negociación colectiva.
 - 2.5. El derecho de huelga.
- 3. LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.
 - 3.1. Delimitación normativa.
 - 3.2. El derecho de representación colectiva.
 - 3.3. Los derechos de información sindical y de reunión.
 - 3.4. El derecho a la negociación colectiva.
 - 3.5. El derecho de huelga.
- 4. CONCLUSIONES.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

1.- INTRODUCCIÓN.

- Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han propiciado el surgimiento de nuevas formas de trabajo tecnológico como son el teletrabajo y el trabajo mediante plataformas digitales, las cuales se prestan a escapar del ámbito protector del Derecho colectivo del trabajo.
- Ello es así, porque en estas nuevas formas de trabajo tecnológico se perjudica el propio sustrato de la actividad sindical que es la coincidencia física de los trabajadores en un mismo centro de trabajo, y se dificulta también la penetración del sindicalismo en este nuevo tipo de trabajadores aislados de sus compañeros y comunicados con la empresa casi exclusivamente de manera virtual.
- Estamos por tanto ante uno de los retos más importantes ante los que se encuentra la acción sindical en nuestros días, y que impone una aproximación a esta temática desde una óptica garantista de los derechos colectivos de quienes prestan servicios en estos nuevos escenarios.
- Interesa abordar los derechos colectivos en el teletrabajo, y posteriormente en el trabajo mediante plataformas digitales.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.1.- DELIMITACIÓN NORMATIVA.

- A nivel europeo, el teletrabajo se encuentra regulado en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002, cuyo apartado 11º señala que: *“Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa”*.
- A nivel estatal el teletrabajo se encuentra regulado en la Ley 10/2021, de 20 de julio, de trabajo a distancia, cuyo artículo 19.1 señala que: *“Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas”*.
- Ambas normas recogen un principio de igualdad de trato en el ejercicio de los derechos colectivos entre un teletrabajador y un trabajador presencial.
- Sin embargo a la hora de regular los derechos colectivos de los trabajadores, como son el derecho de representación unitaria y sindical, el derecho de información sindical y de reunión, el derecho a la negociación colectiva, o el derecho a la huelga, nuestra legislación interna (ET, LOLS y RDLRT 17/1977), está pensando en trabajadores que prestan sus servicios físicamente en un centro de trabajo, pero no en sus domicilios o en espacios distintos. Ello dificulta la equiparación plena entre ambos colectivos de trabajadores.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.2.- EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

- El principal problema es el de determinar cómo un teletrabajador puede participar en la elección a órganos de representación unitaria. Y al respecto han sido varias las cuestiones suscitadas.
- La primera cuestión a resolver es si existe una obligación legal de adscribir a los teletrabajadores en algún centro de trabajo, lo cual es importante porque nuestra legislación configura los órganos de representación unitaria en torno a un centro de trabajo. Pues bien, el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo señala expresamente en su apartado 11º que: *“Se precisará de antemano el centro de trabajo al que el teletrabajador será adscrito”* con el fin de ejercer sus derechos colectivos. Y el artículo 19.1 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia insiste en que las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras *“del centro al que están adscritas”*. Sin embargo, lo único que exigen ambas normas, es que se precise el centro de trabajo al que el teletrabajador va a ser adscrito, pero no concretan a cuál debe ser adscrito para el caso de que la empresa dispusiera de varios de ellos, ni tampoco aclaran qué sucede en las empresas virtuales, en las que no existe un centro de trabajo en el sentido tradicional del término, lo cual puede generar problemas.
- La segunda cuestión a resolver es si los teletrabajadores han de ser tenidos en cuenta o no en el censo electoral a la hora de efectuar las elecciones a órganos de representación unitaria en la empresa, condición ésta que les permitirá ser tanto electores como elegibles. La respuesta a dicha cuestión no ha sido expresamente contemplada en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, pero sí en el apartado 11º del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, al señalar que: *“Los teletrabajadores estarán incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales”*.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.2.- EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

- La tercera cuestión a resolver es si los teletrabajadores pueden ser electores y elegibles en las elecciones a órganos de representación unitaria. En este punto el apartado 11º del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo insiste en que: *“Los teletrabajadores estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y de elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores”*. Y el artículo 19.3 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia señala que deberá garantizarse: *“su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones a representantes legales”*. Llama la atención que la ley exija una participación *“presencial”* en el ejercicio del derecho de voto cuando la prestación de servicios del teletrabajador no se efectúa en el centro de trabajo.
- Por último, en cuanto al desempeño por parte del teletrabajador de funciones como representante unitario, éstas pueden verse dificultadas principalmente por lo que respecta a las reuniones con el resto de miembros de la representación o con los propios trabajadores, o a las labores de vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral. Por todo lo expuesto, habría que valorar la posibilidad de que la empresa implementase otras técnicas sustitutivas de la presencia física del teletrabajador a la hora de desempeñar sus funciones representativas, y ello mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, tales como las videoconferencias, el correo electrónico, o el tablón virtual.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.3.- LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN SINDICAL Y DE REUNIÓN.

- Según el apartado 11º del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: *“Los representantes de los trabajadores serán informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales”* (así ha sucedido en nuestro derecho por virtud de lo dispuesto en el artículo 64.5 del ET). Y por otro lado: *“La condición de teletrabajador no podrá ser un obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores”*.
- De manera similar, el artículo 19.2 de la Ley 10/2021 de Trabajo a distancia, señala expresamente que: *“Las empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, y entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras”*.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.3.- LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN SINDICAL Y DE REUNIÓN.

- En este punto es importante tener en cuenta la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, de 7 de noviembre, que estableció unas reglas sobre el uso sindical de las herramientas informáticas en la empresa afirmando que si bien no es obligatorio que las empresas deban dotarse de una infraestructura informática para la transmisión sindical de información, en cambio, de existir ésta previamente, no puede negarse por el empresario su puesta a disposición del sindicato, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, ya que la obstaculización empresarial injustificada en el uso de dichos medios podría constituir una vulneración del derecho de libertad sindical. El Tribunal Constitucional también precisó que el uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica en las empresas (correo electrónico, tablón virtual, internet, etc.) podrá ser objeto de pacto o de negociación colectiva, pero en cualquier caso dicho uso: a) no podrá perturbar la actividad normal de la empresa; b) deberá respetar siempre la finalidad empresarial para la que dichos sistemas informáticos fueron creados; y c) no podrán generar gravámenes adicionales (especialmente económicos), para el empresario.
- Respecto al derecho de reunión, el mismo encuentra en el teletrabajo algunas dificultades derivadas principalmente de la ubicación física del trabajador, pero también de su específico horario. Por ello, y para facilitar el derecho de reunión del teletrabajador, sería necesario fomentar el empleo de herramientas informáticas como son las videoconferencias y conexiones remotas.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.4.- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Muchos de los preceptos de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia tienen en mente a la negociación colectiva como fuente reguladora de esta específica forma de trabajo, con llamadas a la negociación colectiva a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia; los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad de trabajo; el ejercicio de la reversibilidad; los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización del trabajo; el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia, etc.
- Específicamente la Disposición Adicional Primera de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, alude al trabajo a distancia en la negociación colectiva, al señalar que: *“1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular..”*

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.4.- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Respecto a los derechos colectivos, el punto de partida de la futura regulación convencional hay que situarlo en el artículo 19.1 de la Ley 10/2021 de trabajo distancia, según el cual: *“La negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa”*.
- Hasta el momento, los convenios colectivos (de la Industria Química, de Telefónica, etc.) han insistido en que el teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador, rigiéndose las comunicaciones con sus representantes conforme a lo dispuesto en la normativa laboral. Además, se reconoce a los teletrabajadores los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa, estando sometidos a las mismas condiciones de participación en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A tales efectos, y salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores suelen ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

2.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.

2.5.- EL DERECHO DE HUELGA.

- Aunque formalmente los teletrabajadores son titulares del derecho de huelga, lo cierto es que la forma de ejercerlo puede variar respecto de un trabajador presencial. Si para un trabajador presencial el derecho de huelga se ejercita no asistiendo al centro de trabajo, por el contrario, para el teletrabajador se ejercerá apagando el ordenador, o filtrando los mensajes electrónicos provenientes del empresario en los que se exigía una previa prestación de servicios.
- La prestación de servicios fuera de las dependencias de la empresa y mediante el uso de sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, puede amparar conductas de esquirolaje por parte de los teletrabajadores.
- Para un adecuado seguimiento de la huelga por parte del teletrabajador sería conveniente que las distintas fases de la misma pudieran seguirse a través de los medios de comunicación electrónica previstos en la empresa.
- Otra peculiaridad en el ejercicio del derecho de huelga está relacionada con la actuación de los piquetes informativos, y más concretamente con la problemática de si éstos, además de desarrollar su actividad en la entrada del centro de trabajo, también pueden dirigirse al domicilio de los teletrabajadores en su labor de informar sobre la oportunidad y conveniencia de secundar la huelga.
- Respecto a la posibilidad de que el teletrabajador pudiese actuar como piquete informativo, lo cierto es que resultará cuanto menos difícil visualizarlo como tal si no se desplaza al centro de trabajo el día de la huelga para influir en sus compañeros, pero ello no quita que el teletrabajador pueda actuar como un piquete informativo utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (enviando por ejemplo correos electrónicos a sus compañeros).

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

3.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

3.1.- DELIMITACIÓN NORMATIVA.

- Las plataformas digitales son modelos de negocio en los que se desarrollan actividades mediante aplicaciones informáticas que crean un mercado abierto para el suministro de mercancías o la prestación servicios, y que implica a tres categorías de agentes: los prestadores de servicios, los usuarios o clientes, y los intermediarios que a través de una plataforma digital en línea conecta a los anteriores agentes y facilitan las transacciones entre ellos. Constituyen una de las grandes transformaciones experimentadas en el tejido productivo en los últimos años.
- El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la naturaleza jurídica de quienes prestan servicios en ellas, en su sentencia de 25 de septiembre de 2020, declarando que la prestación de servicios de los repartidores de la plataforma digital Glovo reuniría los requisitos de laboralidad exigidos en el artículo 1.1 del ET.
- Y el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo (convalidado por Resolución del Congreso de los Diputados de 10 de junio de 2021) ha modificado el ET para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, reconociendo la presunción de laboralidad del trabajo prestado en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. A tales efectos dicha norma introdujo una nueva Disposición Adicional Vigésimotercera en el ET con el título: *“Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”*, según la cual: *“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”*.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

3.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

3.1.- DELIMITACIÓN NORMATIVA.

- Como trabajadores asalariados afectados por dicha presunción de laboralidad, los prestadores de servicios mediante plataformas digitales de reparto o de distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, serán titulares de los derechos colectivos que pueda tener cualquier trabajador, siéndoles de aplicación el ET, la LOLS y el RDLRT 17/1977.
- En sentido contrario, cuando estemos ante plataformas digitales que no sean de reparto de mercancías o de productos dirigidos a consumidores, los prestadores de servicios no serán trabajadores por cuenta ajena, sino trabajadores autónomos, o trabajadores autónomos económicamente dependientes, y les será de aplicación la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, cuyos artículos 19 y 20 reconocen a estos trabajadores ciertos derechos de naturaleza colectiva, no asimilables en sentido estricto, a los que disfrutaban los trabajadores asalariados.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

3.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

3.2.- EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

- El principal inconveniente que se plantea en el trabajo mediante plataformas digitales es que tanto el proceso electoral para designar los miembros de los órganos de representación unitaria en la empresa, como el desarrollo de funciones representativas, están ligados a la adscripción de estos trabajadores a un centro de trabajo concreto. Y siendo ello así, estos trabajadores no están formalmente adscritos a ningún centro de trabajo tal y como el mismo es definido por el artículo 1.5 del ET, sino que están conectados a una plataforma digital. Frente a esta problemática, la doctrina científica ha apuntado distintas soluciones:
- La primera de ellas es entender que el centro de trabajo formal de dichos prestadores de servicios digitales coincidiría con el ámbito territorial en que la plataforma digital desempeña su actividad. Otra solución consiste en desplazar el centro de gravedad desde el centro de trabajo a la plataforma digital como empresa, ya que de esta manera estaría garantizada la existencia de una representación unitaria de los trabajadores que prestan servicios en ella. Y una tercera solución sería que la negociación colectiva pudiera fijar las reglas específicas sobre la delimitación del centro de trabajo y de la unidad electoral. Sin embargo, todas ellas presentan inconvenientes, y el Real Decreto Ley 9/2021 no ha aclarado cuál ha de ser el mecanismo de adscripción de los trabajadores al centro de trabajo digital partiendo de la estructura organizativa del servicio configurada por la plataforma digital.
- Además, la ausencia de reglas legales adaptadas a las peculiaridades de este tipo de prestaciones de servicios mediante plataformas digitales, sigue planteando problemas respecto a temas tan importantes como son el número de trabajadores de la plantilla que compone el censo electoral a efectos de elegir los representantes unitarios, o el desarrollo del proceso electoral en sentido estricto.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

3.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

3.2.- EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

- Si el derecho a la representación unitaria plantea toda esta problemática, el derecho de representación sindical también presenta dificultades en su implementación en las plataformas digitales de reparto.
- Hasta el momento existe un cierto desapego de este tipo de prestadores de servicios a afiliarse en centrales sindicales más clásicas, y por ello puede hablarse, en términos generales, de una escasa implantación de los sindicatos de clase en este tipo de sectores. Precisamente esta circunstancia ha provocado la constitución de sindicatos específicos en defensa de los intereses de prestadores de servicios mediante plataformas digitales. Y en otros ocasiones ha propiciado la aparición de movimientos de corte asambleario que pretenden dar una respuesta articulada a las reivindicaciones laborales de los mismos. De hecho, y desde los sindicatos clásicos o tradicionales (CC.OO y UGT) también se han producido algunas iniciativas que consisten en crear espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con los trabajadores de plataformas digitales.
- En este punto, la doctrina científica ha sido unánime en afirmar que la afiliación de estos trabajadores a un sindicato y la posterior constitución de una sección sindical en la empresa sería la opción más viable para canalizar sus derechos de participación y de representación, al tratarse de una estructura de representación que permite crear canales de representación con un escaso aparato procedimental y sin necesidad de colaboración de la empresa.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

3.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

3.3.- LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN SINDICAL Y DE REUNIÓN.

- Los derechos de información sindical y de reunión, también plantean particularidades en el trabajo mediante plataformas digitales de reparto. Por lo que se refiere al derecho de información, dos son sus manifestaciones más importantes
- La primera de ellas es derecho que tienen los representantes legales de los trabajadores a recibir información de la empresa respecto a la implantación de sistemas algorítmicos. En este punto el Real Decreto-Ley 9/2021, y con el objetivo de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha añadido un nuevo párrafo d) al artículo 64.4 del ET, según el cual el comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: *“d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.
- La segunda manifestación está relacionada con el derecho del prestador de servicios mediante plataformas digitales a recibir información por parte de sus representantes, y ello entronca nuevamente con uno de los temas de mayor impacto como es el uso sindical de las nuevas tecnologías para transmitir información de interés laboral en este tipo de actividades teniendo como parámetro la STC nº 281/2005, de 7 de noviembre.
- En sentido opuesto, el uso de algoritmos por las plataformas digitales, puede permitir a las empresas conocer las opciones sindicales de quienes prestan servicios en ellas. Ello posibilita la recopilación a gran escala y tratamiento automatizado de informaciones individuales que pueden ser luego utilizadas por las empresas para poner en marcha discriminaciones difícilmente controlables y en definitiva, puede restar eficacia al propio suministro de información por temor a posibles represalias.
- Respecto al derecho de reunión, el mismo debiera garantizarse también mediante el empleo de las mismas herramientas informáticas que la plataforma digital pone a disposición de quienes prestan servicios en ellas.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

3.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

3.4.- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- La actual configuración del convenio colectivo presenta límites importantes para dar cobertura a estas nuevas formas de prestación de servicios en el seno de las plataformas digitales.
- Si la afiliación a un sindicato es el mejor garante para articular la negociación colectiva, lo cierto es que la LOLS reconoce el derecho a la negociación colectiva a aquellas secciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación unitaria, y supone que, de no existir órganos de representación unitaria (como sucede en este tipo de servicios mediante plataformas digitales), los convenios negociados por las secciones sindicales tendrían eficacia limitada a los trabajadores afiliados a los sindicatos pactantes, con todas las consecuencias que ello comporta.
- Este inconveniente podría subsanarse impulsando la negociación colectiva a nivel sectorial agrupando a aquellas plataformas afines entre sí, y permitiendo la intervención de los sindicatos más representativos en las comisiones negociadoras (“ex” artículo 88.2 del ET).
- Algunos convenios colectivos (como es el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería) han incluido en su ámbito funcional de aplicación, el servicio prestado mediante plataformas digitales. Sin embargo, se trata ésta de una integración dudosa, dado que los repartidores no prestan servicios en las empresas hosteleras sino en plataformas tecnológicas las cuales, a su vez, no tienen como actividad la hostelería sino el reparto de comida a domicilio. Se trata, además, de un acuerdo alcanzado por sujetos colectivos que no ostentan la representación de las plataformas digitales y que carecen por tanto de legitimación para ello.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

3.- LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

3.5.- EL DERECHO DE HUELGA.

- El derecho de huelga presenta importantes problemas cuando se ejercita en el seno de las plataformas digitales de reparto, y es que el aislamiento y la dispersión que caracterizan el trabajo en las mismas, dificultan la movilización colectiva de estos prestadores de servicios. Pese a ello, la experiencia ha demostrado que es posible el ejercicio del derecho de huelga en el marco de las plataformas digitales de reparto. Se trata de huelgas organizadas por los propios trabajadores, sin intervención sindical, y valiéndose de las propias tecnologías de la información y de la comunicación y en especial de las redes sociales.
- De hecho, en el seno de las plataformas digitales, las nuevas tecnologías también han abierto nuevas formas de conflicto colectivo diferentes a la mera inasistencia al trabajo en que consiste la huelga. Se trata de nuevos espacios de manifestación del descontento de los trabajadores en relación con las conductas empresariales o con las condiciones de trabajo, que utilizarían las redes sociales para llevar a cabo medidas de presión como podría ser el boicot a la actividad productiva. Se trata de movilizaciones que pueden resultar mucho menos comprometidas que las formas tradicionales de acción directa.
- Pero, en sentido contrario, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación también han abierto vías empresariales de sanción frente a la huelga sobre la base de utilizar la apariencia neutral de la plataforma digital (y que permite a su vez a los usuarios valorar la actuación de los trabajadores), para represaliar a los promotores del conflicto o a los trabajadores huelguistas mediante desconexiones de la plataforma digital, y todo ello sin que parezca que el empresario tenga que exponerse a la reacción de los trabajadores o de sus representantes.
- Por otro lado, en este tipo de trabajos mediante plataformas digitales es difícil garantizar la prohibición de sustitución de los trabajadores huelguistas.

LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO.

4.- CONCLUSIONES.

- Tanto en el teletrabajo, como en el trabajo mediante plataformas digitales, se perjudica el propio sustrato de la actividad sindical que es la coincidencia física de los trabajadores en un mismo centro de trabajo, y se dificulta también la penetración del sindicalismo en este nuevo tipo de trabajadores aislados de sus compañeros y comunicados con la empresa casi exclusivamente de manera virtual.
- Para evitar la desprotección de ambas formas de trabajo tecnológico, es necesaria una revalorización de los derechos colectivos de quienes prestan servicios en ellas, así como una interpretación de los mismos en clave garantista.
- También es necesario un replanteamiento de las estrategias sindicales dirigidas a promover su protección, sin olvidar que las mismas infraestructuras informáticas que la empresa pone a disposición de éstos trabajadores para desempeñar sus funciones, debieran permitirles también el legítimo ejercicio de sus derechos colectivos.