

# ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL ANTE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA\*

María Luz Rodríguez Fernández

Profesora Titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Castilla-La Mancha

**Sumario:** 1. Aproximaciones epistemológicas o cómo no caer en la tentación del determinismo tecnológico. 2. La debilidad como contexto de la actuación sindical en la era digital. 3. Nuevos desafíos para la negociación colectiva y para las políticas de empleo. 3.1. Políticas de formación digital como elemento clave para una transición justa. 3.2. Derecho a la desconexión y protección de datos como emblemas de una negociación colectiva acorde con la revolución tecnológica. 3.3. Provisión de rentas mínimas frente a las pérdidas de empleo. 4. Plataformas y nuevas fórmulas de organización y autotutela colectivas. Notas. Bibliografía.

## 1. APROXIMACIONES EPISTEMOLÓGICAS O CÓMO NO CAER EN LA TENTACIÓN DEL DETERMINISMO TECNOLÓGICO

El joven sindicalista de la Confederación Europea de Sindicatos (en adelante, CES) Thiébaud Weber ha recurrido a la imagen del dios Jano para ilustrar cómo debe actuar el sindicalismo frente a la revolución tecnológica (Weber, 2017: 225). En la mitología romana, Jano es el dios de los comienzos y los finales y tienen el don de discernir el pasado y el futuro. Por eso, se le representa con dos caras o bifronte y ha prestado su nombre al mes de enero, que marca el paso entre un año que termina y otro que empieza su curso. Pues bien, creo que la imagen y, sobre todo, el mensaje que Weber transmite mediante ella son totalmente acertados. De entrada, y sin matizar todavía demasiado, el sindicalismo tendrá que encarar un futuro marcado por los avances tecnológicos y su aplicación al proceso productivo y los modelos de negocio, pero no podrá dejar de lado la atención a problemas más clásicos, que no solo no han desaparecido del mundo del trabajo, sino que pueden intensificarse en la era de la robótica, la inteligencia artificial y la digitalización. El

\* Este artículo es fruto de la investigación realizada al amparo del Proyecto financiado por el MINECO «Digitalización y Trabajo: el impacto de la economía 4.0 sobre el empleo, las relaciones laborales y la protección social», referencia DER2017-82444-R. He escrito el texto durante una estancia en el Departamento de Investigación de la OIT, por lo que quiero agradecer a esta institución su acogida e interés en mi actividad investigadora.

sindicato tendrá, así, que combinar una acción sindical más clásica con otra de vanguardia que dé respuesta a los desafíos del cambio tecnológico. Deberá mirar al pasado y al futuro, como Jano; y habrá de hacerlo —lo adelanto ya— en un contexto nada fácil, marcado por la globalización y un cierto desencanto social en relación con el sentido y la función de la acción sindical.

Lo dicho supone, además, una toma de postura epistemológica en el análisis del impacto que produce el avance de la digitalización sobre las relaciones laborales y, en particular, sobre las fórmulas de representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Hay tres modos de afrontar dicho análisis que pretendo evitar. El primero es el que podría denominarse «efecto plataforma», y se concreta en la identificación de todos los problemas o retos que habrán de asumirse en el mercado de trabajo digital con los que parece producir la eclosión de las plataformas digitales de trabajo o, más en general, la *platform economy*.

Quede claro que comparto plenamente el criterio de Srnicek (2017: 5) cuando advierte que, aunque no abarca toda la economía, el modelo de lo que él denomina *platform capitalism* está deviniendo hegemónico. Basta, efectivamente, revisar la literatura relativa a los impactos de la digitalización sobre el mundo del trabajo para comprobar que gran parte de los análisis se centran en las consecuencias que están produciendo la aparición de plataformas digitales como Uber, Deliveroo o Amazon Mechanical Turk, por citar solo algunas de las más conocidas. Sin embargo, ni todos los efectos de la digitalización se agotan en los que puede generar este fenómeno ni todos los problemas del mercado de trabajo del presente guardan relación con esta especial forma de organizar la provisión de bienes y servicios al mercado. De ahí que, aunque más adelante analizaré el impacto que pueda producir la misma sobre la organización y la actuación sindicales, no sea, ni creo que deba ser, el único espacio en el que hayan de medirse los efectos de la cuarta revolución industrial sobre el mundo del trabajo.

El segundo enfoque que pretendo eludir es aquel que sostiene que todo lo que sucede a raíz del avance tecnológico es nuevo. Es aquí donde la apelación al dios Jano cobra todo su sentido. De forma interesada o no, parece que se está construyendo una narrativa en torno a los efectos que pueda producir la digitalización sobre el mundo del trabajo en la que se subraya su radical novedad. La frecuente utilización de la palabra «disrupción» para referirse a dichos efectos, así como la tendencia a cambiar los nombres de las figuras o instituciones propias de las relaciones laborales son una muestra de este enfoque. Sabido es que «disrupción» significa ruptura o interrupción, con lo que su utilización para definir las consecuencias producidas por los avances tecnológicos pretende expresar la idea de que nada de lo que suceda en el mundo del trabajo a raíz de la explosión tecnológica guarda relación con lo sucedido en el pasado. Por eso mismo, se cambian los nombres de las figuras laborales y rara vez se habla, por ejemplo, de trabajador, sino de *partner* o proveedor.

La creación de esta narrativa de ruptura con el pasado no es en modo alguno inocente. La idea que va transmitiendo al acervo colectivo es, también, la de la ruptura en relación con la regulación y las instituciones laborales existentes. Si los fenómenos a los que nos enfrentamos a consecuencia de la digitalización son radicalmente novedosos, las reglas e instituciones elaboradas en el pasado pueden resultar desfasadas u obsoletas para ser aplica-

das a aquellos, tesis que implícitamente sugiere que los derechos y garantías laborales construidos en el pasado no sirven ya para afrontar esta nueva realidad digital. Algo semejante sucede con el cambio de los nombres de las figuras laborales más clásicas. Hay palabras que evocan en sí mismas la aplicación de un determinado régimen jurídico: «trabajador» es sin ninguna duda una de ellas. No solo en relación con el conjunto de derechos aplicables a la relación de trabajo (salario mínimo, limitación de jornada, etc.), sino también con el régimen de Seguridad Social o las instituciones colectiva creadas para la representación y defensa de los intereses del trabajo asalariado. Decir trabajador es decir también sindicato, huelga o negociación colectiva, de ahí que evitar la utilización de las denominaciones más clásicas y emplear otras nuevas no sea tanto una cuestión de modernidad, cuanto de suprimir todo su significado jurídico. Cuando decimos *partner* o proveedor, no sabemos los derechos laborales que invocamos, no conocemos el régimen de protección social aplicable ni los instrumentos de autotutela colectiva a los que puede recurrirse, de manera que se vuelve más fácil la elusión de los estándares que se aplican a la figura clásica del trabajador.

Por eso, creo que hay que huir de esa permanente invocación a la disrupción o la novedad y ser capaces, más bien, de discernir cuánto hay de nuevo en lo que está sucediendo en el mundo del trabajo a consecuencia de la revolución tecnológica y cuánto de lo que ha sucedido siempre (Valenduc y Vendramin, 2016). Ello nos ayudará a ponderar debidamente el impacto de la digitalización sobre las instituciones laborales y a elegir las respuestas que haya que plantear frente al mismo, incluidas aquellas, más tradicionales o clásicas, que ya han demostrado su eficacia a la hora de abordar problemas en el mercado de trabajo. Se afirma reiteradamente, por ejemplo, que va a haber una destrucción masiva de puestos de trabajo y es bien posible que sea así; pero también es verdad que la destrucción de puestos de trabajo y su reemplazo por nuevas ocupaciones ha sido siempre consustancial a los avances tecnológicos (Frey y Osborne, 2016: 254-258) y que hasta ahora las políticas educativas y de formación profesional han contribuido a que los humanos hayan ganado la carrera a las máquinas, por utilizar la célebre expresión de Goldin y Katz (2010). Cabe, entonces, preguntarse por qué razón la educación, la formación y las políticas activas de empleo, con la renovación de ellas que proceda, no pueden ser instrumentos igualmente valiosos en esta nueva tesitura. Demos al futuro lo que es del futuro, pero no caigamos en la trampa de pensar que nada de lo construido hasta ahora en la dogmática y en la práctica de las relaciones laborales tiene ya ninguna utilidad.

El tercer enfoque que pretendo evitar es el que cabría llamar el «determinismo tecnológico». Con demasiada frecuencia se presentan los acontecimientos relacionados con la evolución de la tecnología y, sobre todo, con los efectos que eventualmente pueden producir en las relaciones de trabajo de forma acrítica y como si fueran inevitables (Valenduc y Vendramin, 2016: 25). A ello contribuye el modo de operar que tienen los nuevos modelos de negocio, cuya política podríamos denominar «de hechos consumados» (Degryse, 2016: 15). Apelando a la modernidad y la innovación, se instalan en el mercado con sus propias reglas sin reparar en si estas son conformes con el *statu quo* existente en materia laboral o fiscal. De este modo, presentan las regulaciones vigentes como si fueran inadecuadas para las nuevas realidades e imponen por la vía de los hechos las supuestas consecuencias del avance tecnológico.

Sin embargo, no estamos ante una especie de dogma inapelable. El avance tecnológico y los efectos que puede producir sobre el mercado de trabajo son realidades indiscutibles. Pero eso no significa que las políticas públicas y los actores sociales no puedan jugar un papel determinante en la configuración de sus consecuencias. No se trata —quiero que se me entienda bien— de pretender la parada o la ralentización del avance de la tecnología y su aplicación a los procesos productivos, sino de afirmar que es posible canalizar el proceso de manera que no produzca efectos socialmente indeseables. Hay, en efecto, un margen para la actuación política y, por lo que aquí interesa, sindical.

La propia historia nos muestra cómo han intermediado las decisiones políticas y sindicales cada vez que se ha producido un conflicto entre los avances científicos y sus consecuencias para el mundo del trabajo. Desde la negativa de la reina Isabel I a aceptar la patente de la máquina para hacer punto de media de William Lee, en pleno siglo XVI, porque podría privar de empleo a muchos de sus súbditos (citado en Acemoglu y Robinson, 2012: 182) hasta la amenaza velada del sindicalista americano a Henry Ford sobre los problemas que iba a tener para que los trabajadores de su cadena de producción compraran sus coches, la decisión política y la decisión sindical han estado siempre presentes en la relación no siempre pacífica entre la tecnología y el trabajo. Es justamente nuestra capacidad de decidir sobre las consecuencias que produzca la tecnología sobre el mundo del trabajo y, en general, sobre el conjunto de la sociedad, lo que hace que el curso de los acontecimientos no esté predeterminado ni escrito todavía (Brynjolfsson y McAfee, 2015). Lo que suceda dependerá de decisiones que se tomen en la arena política y en la arena sindical, y las mismas, como ha acontecido siempre, dependerán de las relaciones de poder vigentes en la sociedad (Frey y Osborne, 2017: 256).

De ahí que la primera cuestión que debemos plantearnos es si el sindicalismo del siglo XXI tendrá suficiente poder como para moldear las consecuencias del avance tecnológico sobre las relaciones de trabajo en la era digital.

## 2. LA DEBILIDAD COMO CONTEXTO DE LA ACTUACIÓN SINDICAL EN LA ERA DIGITAL

Los retos que conlleva para el sindicalismo la revolución tecnológica emergen en un momento en el que aquel está debilitado. No me refiero únicamente a las consecuencias que puede haber provocado sobre el movimiento sindical la crisis económica iniciada en 2008, sino a una corriente subterránea que ya fluía desde hace tiempo. A finales de los años 90 del siglo pasado, Richard Hyman enumeraba tres razones por las que, según él, la «solidaridad mecánica» de la que había gozado hasta entonces el sindicalismo había entrado en crisis: la creciente heterogeneidad de la población trabajadora y, con ella, la creciente dificultad de responder mediante una acción sindical unitaria a intereses laborales cada vez más divergentes; la globalización, que ha provocado la intensificación de la competencia entre las empresas y la pulsión hacia la descentralización, y ha estimulado la desregulación como fórmula para exacerbar la propia competencia entre los trabajadores; y la erosión de

los compromisos políticos igualitarios. Con todo, Hyman lanzaba dos mensajes de esperanza que me parecen premonitorios de lo que debería suceder en un contexto en el que el sindicalismo está obligado a encarar los efectos de la digitalización. El primero es que no estamos propiamente ante una crisis del sindicalismo, sino de un particular modo de hacer sindicalismo; y el segundo, claramente anticipado a su tiempo, que las jerarquías sindicales deben dejar paso a las redes de trabajadores y que es preciso caminar hacia el «sindicato virtual» (Hyman, 1999).

Es verdad que algunos de los pilares más sólidos que sostuvieron al sindicalismo europeo en los años gloriosos (Huws, 2014: 18) se habían resquebrajado en las últimas décadas. La pérdida de peso del sector industrial, donde habían cuajado las formas más robustas de sindicalismo, ha dado paso a la expansión prácticamente ilimitada del sector servicios; la eclosión de las denominadas formas atípicas de trabajo, incluido el trabajo autónomo, que de tan repetidas y frecuentes prácticamente se han convertido en la forma típica de trabajar, convirtiendo el contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo no en la forma típica, sino en la forma ideal; la incorporación (por fortuna) de las mujeres al mercado de trabajo remunerado, que golpea los cimientos de un modo de trabajar típicamente masculino y exige cambiar las reglas del juego para avanzar en igualdad en todos los aspectos de la relación de trabajo; o, en fin, la llegada de población inmigrante, que ha teñido de diversidad (y no pocas veces de desigualdad) el mundo del trabajo. Todos estos fenómenos, y en ocasiones la respuesta tardía o desacertada del propio sindicato frente a los mismos, han ido desdibujando el paradigma del sindicalismo de clase creado a partir de la Segunda Guerra Mundial (Baylos, 2012: 43-50).

La crisis económica ha tenido también su papel. Muchas de las reformas laborales operadas desde su inicio han tenido por finalidad limitar el papel de los sindicatos y la negociación colectiva en el gobierno de las relaciones de trabajo; y durante la crisis muchas decisiones han sido adoptadas completamente al margen del diálogo social, de forma que se ha eludido la participación de los agentes sociales y, así, de las organizaciones sindicales en la conformación de las políticas públicas (Guardiancich y Molina, 2017: 9). El debilitamiento que, de este modo, ha sufrido el sindicalismo durante la crisis ha sido doble: debilitamiento en su rol de agente de mejora de las condiciones de trabajo en el área de las relaciones laborales y debilitamiento en su rol de sujeto sociopolítico en la arena política. Probablemente, las razones haya que buscarlas en las raíces ideológicas de las políticas adoptadas para hacer frente a la crisis económica de la zona euro, que en aras de la consolidación fiscal han buscado un recorte sistemático de los estándares laborales y de los sistemas de bienestar social, una de cuyas piezas clave son las organizaciones sindicales (Offe, 2000: 67). Pero no hay que descartar que los propios sindicatos también hayan cometido errores a la hora de afrontar los efectos de la crisis con una actitud en ocasiones excesivamente defensiva y no exenta de contradicciones en la estrategia de confrontación *versus* cooperación a seguir frente a la adopción de las medidas anticrisis de gobiernos y empresas (Bernaciak, Gumbrell-McCormick y Hyman, 2014a: 40).

El resultado de todo lo expuesto hasta aquí es un cierto desapego de la población trabajadora respecto al sindicato, especialmente de los trabajadores más jóvenes. Según un es-

tudio de Bernaciak, Gumbrell-McCormick y Hyman (2014b: 1), prácticamente todos los sindicatos europeos han perdido afiliación en los últimos treinta años, una tendencia que se ha intensificado en la última década a consecuencia de la crisis. Algo similar ha sucedido en nuestro país (Gómez, 2015). De acuerdo con los datos del Centro de Investigaciones Sociológicas<sup>1</sup>, el porcentaje de personas que confían en los sindicatos ha pasado de un 20 % en 2007 a un 14,1 % en 2015, con un récord a la baja en 2014, cuando el porcentaje se situó en un 10,7 %. Se ha producido, asimismo, una pérdida de afiliación: de algo más de 3.2 millones en 2007 se ha pasado a 2.8 millones de afiliados en 2010, lo que significa un descenso en la afiliación sindical del 9,7 % (Beneyto, 2012: 526). Finalmente, también ha habido importantes menoscabos en el número de delegados elegidos en las elecciones sindicales. Entre 2007 y 2012, tanto CC.OO. como UGT perdieron representantes, 9358 el primero y 7514 el segundo (Alós *et al.*, 2015: 14). Es verdad que, al caer el número de trabajadores ocupados, durante ese periodo cayó también el de delegados elegidos, pero la caída en el número de delegados (8395) es menos acusada que las pérdidas que han sufrido nuestros dos sindicatos mayoritarios. Finalmente, la falta de sintonía entre los sindicatos y la población trabajadora más joven es ya un lugar común, y la creación de secciones jóvenes no parece, por el momento, ser un remedio eficaz para afrontar este fenómeno (Vandaele, 2012).

Con todo, quizá el peor de los síntomas sea el hecho de que, en los últimos conflictos relevantes acaecidos en nuestro país, los sindicatos mayoritarios apenas han tenido protagonismo. En la huelga de los trabajadores de seguridad del Aeropuerto de El Prat de Barcelona en agosto de 2017, en las movilizaciones de la Asociación de camareras de piso del sector hotelero denominada Las Kellys o en las huelgas de los *riders* de la plataforma de trabajo on line Deliveroo el sindicalismo mayoritario no han tenido especial trascendencia. Ahora bien, eso no significa que no hayan sido huelgas «sindicales», en el sentido de que no fueron promovidas por actores o plataformas que pertenecen a un sindicato y mediante formas de conflicto típicas de la acción sindical. Así, podemos extraer una primera conclusión acerca de la relación entre sindicalismo y digitalización, sobre todo con la vista puesta en el conflicto de los *riders*, que toca de lleno el objeto de este artículo: no parecen estar en cuestión el sindicato y su actuación típica, sino la clase de sindicatos que gestionan los conflictos que ya se producen en la economía digital. La relevancia de los sindicatos clásicos, por decirlo de alguna manera, parece estar cayendo; mientras, emergen nuevos sujetos, igualmente sindicales, pero desvinculados del sindicalismo confederal tal como lo hemos conocido hasta ahora.

En este contexto, el sindicalismo tendrá que afrontar las transformaciones del proceso productivo y de las relaciones laborales provocadas por la revolución digital. La primera tarea que habrán de afrontar consistirá en tratar de corregir los déficits que han conducido a su situación de debilidad; la segunda, acertar en la estrategia a seguir ante el avance de la tecnología; y la tercera, no olvidar que los problemas más clásicos como el desempleo, la precariedad o la desigualdad —incluida la de género— no solo no están resueltos aún, sino que, como veremos a continuación, pueden acrecentarse con el avance tecnológico. Voy a ocuparme a continuación de estas dos últimas tareas porque el remedio para la situación de debilidad del sindicalismo más clásico excede el objeto de este trabajo. No me resisto,

sin embargo, a dejar anotado que, en el caso de España, y en el plano institucional, habría que abordar al menos el modelo de financiación de las organizaciones sindicales (y empresariales) y las reglas que disciplinan los sujetos y los niveles de la negociación colectiva (Rodríguez Fernández, 2017: 247-253).

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

Probablemente, el primer reto que tendrá que afrontar el sindicalismo en la era digital es la «gestión» del 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 pronostica que entre 2015 y 2020 desaparecerán 5.1 millones de empleos netos, dado que, aunque la caída de puestos de trabajo alcanzará la cifra de 7.1 millones, en ese mismo periodo se crearán 2 millones de nuevos empleos (World Economic Forum, 2016: 13). Por su parte, McKinsey (2017) afirma 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 automatizables; más aún: en 2030, el número de horas de trabajo que podrán ser automatizadas podrá alcanzar el 30 % del total mundial. Finalmente, la OCDE (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016: 1) aporta una visión más optimista, y cifra en un 9 % el total de los puestos con alto riesgo de automatización en el conjunto de los países que forman parte de la organización.

Por lo que se refiere a España, es interesante destacar estos datos: el 12 % de los puestos de trabajo tienen un riesgo de automatización alto, pero el 38 % tienen un riesgo de automatización media, con los que nuestra mediana de riesgo de automatización se sitúa en el 35 % de los puestos de trabajo actualmente existentes. El riesgo más alto de automatización se localiza en los segmentos laborales que tienen el nivel de cualificación más bajo (un 56 % de esos puestos de trabajo están en riesgo de automatización) y en los colectivos de trabajadores con rentas más bajas (el 25 % de los puestos de trabajo en riesgo de automatización corresponde a los trabajadores con el percentil más bajo de rentas y el 29 % a los trabajadores con el segundo percentil más bajo) (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016: 33-34).

Este panorama 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. Como ya se dijo antes, la primera es el doble riesgo de pérdida de empleo para algunos sectores de la población trabajadora y de aparición de comportamientos *luditas*. La segunda es la necesidad de recualificación laboral de grandes capas de la población trabajadora para que no pierdan la carrera frente a la tecnología. La tercera, 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, con él, la creación de una estructura bipolar con fuertes



desigualdades en el mercado de trabajo y en el conjunto de la sociedad. Pero vayamos por partes.

A pesar de todos los informes que cuantifican las pérdidas de empleo a consecuencia de la digitalización, no creo que nadie conozca con exactitud cuántos van a ser los puestos de trabajo que van a desaparecer. Más allá del dato cierto de la desaparición de puestos de trabajo, considero que, más que centrarse en la averiguación de las pérdidas, las preguntas deben orientarse a la averiguación de dónde van a localizarse los nuevos nichos de empleo de la era tecnológica. Dando por sentado que el avance de la tecnología produce y producirá nuevos puestos de trabajo (basta ir a un supermercado para darse cuenta de ello), las preguntas clave que deben formularse son las siguientes: cuántos puestos y con qué velocidad van a crearse, qué calidad van a tener, dónde van a estar ubicados geográficamente, cuál será la cualificación que van a requerir y, en fin, si los trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo por el avance de la tecnología podrán acceder a los nuevos empleos (Meyer, 2016: 104). De las respuestas a estas preguntas dependen dos de las estrategias que las organizaciones sindicales deberán diseñar: la primera es la política de formación para el empleo que exijan y practiquen; la segunda, la política de protección por desempleo o, en general, de protección social que demanden a los poderes públicos.

### 3.1. 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). Por 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 incrementa los costes de producción. De ahí que la demanda de expansión de las nuevas cualificaciones y la correlativa exigencia de reciclaje profesional a los trabajadores tenga un efecto ambivalente: es necesaria para seguir en el trabajo o, en terminología más moderna, para mejorar la empleabilidad; pero al mismo tiempo es necesaria también para proveer de más fuerza de trabajo a las empresas, lo que reduce el poder de los escasos efectivos cualificados y, en consecuencia, abarata su coste (Huws, 2014: 41-33). Contando con esta ambivalencia, creo que las organizaciones sindicales deben, cuando menos, reclamar la implementación de una política pública de reciclaje y formación profesionales —incluida la inversión pública necesaria para llevarla a cabo— que contribuya a realizar la transición hacia los nuevos empleos a la mayor parte de la población laboral.

Esta 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 llevada a cabo durante la crisis, pero también antes de ella, viene dada por el



hecho de que se ha centrado casi exclusivamente en el territorio nacional. Si algo ha puesto de relieve la globalización, ha sido la insuficiencia de las respuestas nacionales —bien de los gobiernos, bien de los interlocutores sociales— para enderezar procesos económicos que exceden de las fronteras nacionales. Ello es todavía más patente en el caso de la digitalización de la economía, un fenómeno que se está produciendo a escala global, aunque en cada país tenga rasgos específicos, o de las plataformas digitales, que son capaces de expandir el trabajo a lo largo y ancho del mundo. De ahí que sea completamente necesaria una acción sindical que exceda los territorios de los Estados nación para enmarcarse en espacios de integración económica más amplios, por ejemplo la Unión Europea. Considero que 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 son condiciones imprescindibles para el éxito de la acción sindical en la era digital.

En su estrategia *Towards fair digital work*, elaborada en junio de 2016, 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*, como hace la propia CES, porque, en caso de que la formación de los trabajadores no adquiera las dimensiones necesarias para que una mayoría de ellos puedan acceder a la sociedad digital, se producirá un fenómeno al que a lo largo de estas páginas vamos a aludir repetidamente: la 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 —incluida España, donde, de acuerdo con el *Digital Economy and Society Index 2017*<sup>2</sup>, solo un 53 % de la población tienen competencias digitales básicas (el 56 % es la media de la UE) y únicamente el 2,4 % es especialista en tecnología (el 3,5 % es la medida de 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. 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 incorporar 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 a la negociación colectiva como contenido prioritario (Weber, 2017: 226). En efecto, el avance de la revolución tecnológica y sus impactos en las relaciones de trabajo van a requerir que el sindicato también se la juegue en los lugares de trabajo (incluidos los digitales, como luego veremos). A la acción de demanda de políticas públicas debe sumar su acción en los centros de producción mediante una estrategia de cambio de contenidos y de formas de actuación, dado que 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 (Siemens, 2016: 14) y no permitir que sea una cosa ajena frente a la que reaccionen de forma meramente defensiva —o incluso ludita—; por el contrario, es preciso que se impliquen en esta tarea a fin de asegurar una transición razonable (*fair*, dice la CES) para el conjunto de los trabajadores. Es justamente en este punto 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. Por eso, hay que saludar convenios colectivos que, como el de la empresa de automoción SEAT, actúan como punta de lanza en dicha dirección y dan cobertura a un plan específico de reciclaje digital de sus trabajadores con el objetivo de —cito textualmente— «dar respuesta a las necesidades requeridas por la industria 4.0 [y] conseguir una plantilla altamente cualificada y especializada en las futuras tecnologías, para avanzar hacia una industria digitalizada e interconectada»<sup>3</sup>.

### 3.2. 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 desarrollaban 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 que todos los factores de producción estuvieran concentrados en una única localización, hoy la tecnología facilita la coordinación máxima de todos los factores productivos, aunque 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, según la conocida expresión, trabajar *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 son conocidos los efectos negativos que puede provocar esta modalidad de trabajo, entre ellos la disolución 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).

En este marco, la estrategia sindical debería consistir en transformar la negociación colectiva en a fin de acomodarla al canal y el límite de estos nuevos fenómenos; canal para abordar los procesos de deslocalización de la actividad productiva mediante el teletrabajo, y límite para restringir la continua disponibilidad horaria del trabajador. En mi opinión, en vez de cifrar la posibilidad de adoptar la modalidad de teletrabajo en los acuerdos puntuales a los que puedan llegar trabajador y empresario, sería más acorde con las posibilidades de

expansión de esta clase de trabajo la planificación de estrategias de teletrabajo dentro de la negociación colectiva, de modo que, sin llegar a negar virtualidad a las decisiones individuales respecto del mismo, hubiera un marco de seguridad y determinadas garantías para los teletrabajadores como hace, y es solo un ejemplo, el acuerdo de teletrabajo parcial de *Deutsche Bank*, de 2016<sup>4</sup>. Quizá de esta forma podrían incrementarse significativamente las cifras de teletrabajo, que, al menos en España, y debido a la prevalencia de una cultura empresarial eminentemente «presentista», apenas alcanza el 6,7 % del total de trabajo, frente al 11 % de media de la UE (Eurofound y OIT, 2017: 13).

Por otra parte, el derecho a la desconexión digital debe convertirse en un contenido habitual de los convenios colectivos (ETUC, 2016). 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 legal que obliga a negociar las fórmulas de desconexión digital en todos los convenios colectivos que se suscriban (Rodríguez y Pérez del Prado, 2017: 58-59). La experiencia española está todavía en fase embrionaria, ya que hasta la fecha únicamente el Convenio Colectivo del Grupo AXA ha reconocido el derecho a la desconexión digital de sus empleados, estableciendo que «salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales [se] reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo»<sup>5</sup>. Claramente, este es el camino en el que debemos seguir avanzando 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, pero incluso por razones de productividad, dado que está suficientemente demostrado que una prolongación excesiva de las horas de trabajo repercute de forma negativa sobre aquella (Eurofound y OIT, 2017: 34-41).

Otros de los nuevos contenidos que debería priorizar la negociación colectiva de la era tecnológica son la protección de los datos del trabajadores (Weber, 2017: 226) y el establecimiento de 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*. El fenómeno tiene numerosas implicaciones, que han dado lugar al debate sobre la propiedad de los datos (y los beneficios) producidos (Srnicek, 2017: 53-55) en un sociedad donde todos nos hemos convertido en «prosumidores», esto es, en productores y consumidores de datos (Valenduc y Vendramin, 2016: 11-12). Pero también tiene implicaciones sobre 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 solo los aspectos relativos al cumplimiento de la prestación de trabajo, sino también 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 propician un control exhaustivo de su conducta laboral, ya que, además de la prestación de trabajo, 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 (e incluso mediática) que se está dando a las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la materia, entre ellas las dictadas en los casos *Barbulescu vs. Rumania*

(supervisión del correo electrónico privado)<sup>6</sup> o *López Ribalta y otras vs. España* (utilización de cámaras de vigilancia ocultas que consienten la obtención y procesamiento de datos de la esfera privada)<sup>7</sup>.

Esa es la razón por la que, como estrategia sindical en el campo de las políticas públicas —y me parece una apuesta razonable, dado que están en juego derechos fundamentales—, la CES propone 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 además de ello, o al margen de ello, en la era digital es necesaria una apuesta sindical para priorizar los contenidos que guardan relación con la soberanía del trabajador sobre sus propios datos y sus derechos fundamentales a la intimidad y la privacidad. La elaboración de protocolos de actuación en la negociación colectiva 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. De ello dependen no solo la validez jurídica de algunas fórmulas de supervisión tecnológica puestas en práctica por las empresas, sino también la creación de un marco de certidumbre y seguridad en el disfrute de los derechos y libertades fundamentales para empresas y trabajadores (Mercader, 2017: 121-160).

### 3.3. PROVISIÓN DE RENTAS MÍNIMAS FRENTE A LAS PÉRDIDAS DE EMPLEO

Además de teñir la negociación colectiva de contenidos laborales propios de la economía digital, las organizaciones sindicales deben hacer frente al problema de la falta de rentas del trabajo derivada de las pérdidas de empleos a las que aludimos antes. Parece evidente que, aun contando con la creación de nuevos puestos de trabajo de carácter 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 empleo asociada al 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, 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. Ambas tendencias pueden ser más dramáticas en el caso de que se cumplan las previsiones más pesimistas sobre destrucción de empleos a la que se hizo referencia arriba. En cualquier caso, el efecto que quiero destacar es el mismo: como consecuencia de la revolución tecnológica, un número significativo de trabajadores perderán sus rentas de trabajo, es decir, la fuente fundamental de subsistencia para la gran mayoría de ellos.

Ante este hecho, la estrategia sindical debería incorporar la reclamación de una fuente de rentas que sustituya a las rentas del trabajo. A ello se refiere la CES cuando, como vimos antes, 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 (ETC, 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 impuesto negativo sobre la renta, como hacen Brynjolfsson y McAfee (2014: 234-249). Ya asuman una visión pesimista, ya optimista, todos los especialistas auguran que la revolución digital traerá consigo una disminución neta del volumen de empleo y, por tanto, un incremento del número de personas que pueden verse abocadas a la vulnerabilidad o la pobreza. De ahí la necesidad —por razones de justicia social, pero también de eficiencia económica— de prever fuentes alternativas de ingresos para todas ellas. He de reconocer que no soy especialmente partidaria de 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 que, por ello, las rentas que reemplacen a las del trabajo deben tener alguna conexión con él. Pero sí creo, como Ferry (2017: 151), que en estos tiempos de revolución tecnológica es cada vez más importante proteger a las personas 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, y desde el punto de vista de la estrategia que deben adoptar las organizaciones de trabajadores en la era digital, entiendo que es muy pertinente la reclamación por nuestros dos sindicatos mayoritarios de una renta mínima garantizada (aunque lo hayan hecho con el fin todavía cortoplacista de paliar los efectos de la crisis)<sup>8</sup>; asimismo, es especialmente relevante la propuesta de una renta mínima europea que, por exigencia de la CES y del Grupo de Trabajadores del Consejo Económico y Social Europeo, contiene el punto 14 del Pilar europeo de derechos sociales<sup>9</sup>.

#### 4. PLATAFORMAS Y NUEVAS FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN Y AUTOTUTELA COLECTIVAS

Entramos ahora en un espacio donde el impacto de la revolución tecnológica ha transformado por completo el modelo de empresa y ha socavado 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 muy recientemente en la arena económica (¿quién había oído hablar hace apenas 5 años de Uber, Deliveroo o Amazon Mechanical Turk?) y tienen todavía un peso casi marginal en lo que respecta al número de trabajadores: según los estudios (no existen datos oficiales), 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 las relaciones de trabajo que concentran prácticamente todas las miradas (y temores) en el ámbito de la investigación laboral.

Para empezar, han impuesto por la vía de los hechos la figura del trabajo autónomo como insignia del nuevo modelo económico que representan, modelo que, en mi opinión, no debemos llamar, como hace la UE, «economía colaborativa» —expresión que genera mucha confusión—, sino *platform economy* o economía de plataforma (Srnicek, 2017). Este fenómeno está provocando que el foco de los análisis jurídicos (y también el foco

mediático) se centre en la cuestión de si las personas que prestan sus servicios a través de estas plataformas son en verdad autónomos —o si con esta figura se están encubriendo verdaderos contratos de trabajo—. No es este el lugar adecuado para abordar esta polémica jurídica con el detenimiento que merece (me permito remitir a Rodríguez Fernández, 2018). No obstante, 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 sus prestadores. Mediante lo que Schmidt (2017: 11-12) denomina *algorithmic management* y *gamification* se evalúa de forma tan sistemática y continua la provisión del servicio que es difícil entender que sus proveedores dispongan de completa autonomía a la hora de realizarlo y sean, por tanto, autónomos. Sea como fuere, lo cierto es que ello está teniendo importantes repercusiones en materia sindical. La primera atañe a la propia clasificación jurídica de los trabajadores; la segunda, a la necesidad de organizar desde los sindicatos también a estos prestadores de servicios, aunque sean verdaderamente trabajadores autónomos.

Sería, para empezar, 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 no de las personas empleadas en ellas, dado que de esta clasificación depende no solo la aplicación de los derechos laborales, sino también la propia tutela de estas personas mediante la acción del sindicato. 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 europeo que 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 apunta la denominada Declaración del Frankfurt, de 2016<sup>10</sup>, que 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 este tampoco se les prive —y este es un matiz importante— de la flexibilidad y la libertad que supone el trabajo en las plataformas para los propios trabajadores. Esta Declaración posee, además, la virtualidad de ser el primer acuerdo adoptado en Europa de sindicatos que marcan una estrategia propia y común ante la eclosión de las plataformas de trabajo; el acuerdo ha sido realizado al amparo de Fair Crowd Work<sup>11</sup>, que es un sindicato propio de trabajadores de plataformas digitales y utiliza, como estrategia sindical, un ranking de evaluación de las propias plataformas para conocimiento de las personas que pretendan trabajar en ellas; y que está, en fin, patrocinado por IG Metall, que es, por así decir, un sindicato más clásico. Todos ellos son rasgos propios de un nuevo modelo de organización y estrategia sindicales que está despuntando 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 es la irrelevancia del estatuto jurídico de la persona que presta el servicio a efectos de la defensa de sus intereses por parte del sindicato. Hay, en efecto, una corriente sindical (Weber, 2017: 227) que, al calor de los efectos que está provocando la eclosión de las plataformas digitales de trabajo, entiende llegado el momento de defender al conjunto de la población trabajadora, sean trabajado-



res propiamente dichos o autónomos. En aquellos ordenamientos que, a diferencia del nuestro, no han previsto la aplicación del derecho de libertad sindical a los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo, la razón que se esgrime para ello es la existencia de 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 de los trabajadores por cuenta ajena, debe fundar igualmente el derecho de libertad sindical y el amparo del sindicato y de la negociación colectiva en el caso de estos trabajadores 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 la Declaración de Frankfurt como algunos autores (De Stefano, 2017: 194-195) también reivindicuen como signo de esta nueva era de acción sindical la modificación de las leyes que prohíben la organización y acción colectiva de los contratantes independientes.

Ahora bien, creo que más que los problemas jurídicos, o además de ellos, la acción sindical con respecto a estos trabajadores es especialmente problemática debido a su dispersión y a 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, permiten la prestación de servicios desde y hacia cualquier punto del planeta (Huws, Spencer y Joyce, 2016: 9). En el primer caso, la organización sindical es más fácil, dado que los proveedores están ubicados en el mismo espacio geográfico. De hecho, ya existen movimientos sindicales o parasindicales de conductores o *riders* de cierta significación en Londres, Frankfurt, Viena o Barcelona, donde se ha creado la plataforma Riders X Derechos<sup>12</sup> (ETUC, 2017). Sin embargo, una de las características estructurales de los «mercados digitales de trabajo» donde operan las plataformas digitales de intercambio de servicios es justamente su dispersión (Lehdonvirta, 2016: 14). La tecnología permite, en efecto, 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 también porque mediante una plataforma puede descomponerse el trabajo en cientos de microtarefas que son expandidas en el espacio global (Srniczek, 2017: 76).

Además de la completa dispersión de la fuerza de trabajo, este fenómeno provoca una absoluta descalificación de la misma. Una vez que ha ganado la puja por ella en la correspondiente plataforma, el *microworker* se ocupa de una de las microtarefas en que se ha dividido lo que antes era un trabajo, recibiendo a cambio uno de los microsalaris 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 desde la perspectiva de la acción sindical— de falta de identidad laboral de estos trabajadores, que no solo no conocen la profesión a la que se dedican (realizan, sin más, diversas microtarefas a través de una *app* o una web); ni siquiera saben la denominación profesional que pueden atribuirse 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, desconocedores de 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 con el fin de organizarse y actuar en defensa de sus intereses comunes (Valenduc y Vendramin, 2016: 40). Peor aún, la plataforma les «obliga» a competir entre sí mediante una subasta para poder obtener la microtarea 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 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: para empezar, la utilización de la tecnología (redes sociales, páginas web, *apps*) es la forma de conectar a los trabajadores entre sí. Esto es, no hay jerarquías, organización o sedes, no hay 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 los clientes que encargan microtarefas a través de ellas. Recuérdese que Fair Crowd Work hace justamente eso: con base en las experiencias que van relatando los propios prestadores de servicios, elabora un ranking sobre las plataformas digitales a fin de que otros prestadores de servicios conozcan cómo funcionan las mismas. Es una forma de reparar la extrema falta de transparencia con la que se trabaja para las plataformas digitales, un sistema en el que a veces ni siquiera llegan a conocerse los fines con que se utilizará la enésima parte de actividad que se ha encargado mediante su utilización. Pero también es una forma de generar confianza y un cierto sentimiento de pertenencia e identidad comunes (LaPlante y Silverman, 2016), sin que sobre estos mecanismos de agregación de intereses pesen los prejuicios que a veces despierta el sindicato o, mejor dicho, el sindicalismo más clásico (Forlivesi, 2016: 675).

De hecho, estas redes ni siquiera persiguen la utilización de mecanismos clásicos de la acción sindical como la negociación colectiva (Wood, 2015: 262); pretenden dar a conocer al público en general y a los medios de comunicación en particular los comportamientos de las plataformas o, más en general, las empresas para las que trabajan. Un ejemplo de ellas puede ser Coworker.org<sup>13</sup>. 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). Y no buscan —o al menos, no buscan de partida— llegar a un acuerdo con el empleador, sino movilizar a la clientela o al conjunto de la población de forma que se resienta el consumo de los productos o servicios que ofrece la empresa o bien conminar a los propios poderes públicos a que intervengan de alguna manera en determinadas situaciones laborales que sacan a la luz pública mediante el uso de la tecnología (Wood, 2015: 270). No les interesa, pues, 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 se enfrentan al problema de articular un mosaico de organizaciones atomizadas, desconectadas entre sí y que adolecen de ideología, por así decir, «laboral», circunstancias que dificultan la creación de una estrategia sindical uniforme o unitaria al estilo tradicional del sindicalismo confederal (Forlivesi, 2016: 675). Pero también es verdad que no siempre son ajenas al sindicalismo más clásico; al contrario, las experiencias existentes 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), estrategia que hasta ahora ha sido exitosa. Quizá la utilización de la propia tecnología y el abandono de sus atributos más clásicos sean los mejores medios para que el sindicalismo se empodere en la era digital.

## NOTAS

1. Disponible en: <<http://www.analisis.cis.es/cisdb.jsp>>.
2. Disponible en: <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/spain>>.
3. El Artículo 68 del Convenio colectivo de SEAT (disponible en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-8853](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-8853)) se dedica específicamente a lo que denomina «formación industria 4.0» y prevé la elaboración de un programa de formación profesional voluntario para los trabajadores, que se realizará fuera de la jornada de trabajo, aunque al inicio o final de ella, y cuyos costes asume íntegramente la propia Empresa.
4. Disponible en: <[https://www.ccoo-servicios.es/archivos/deutschebank/20160404\\_Acuerdo\\_Laboral\\_Teletrabajo\\_Parcial\\_DB\\_SAE.pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/deutschebank/20160404_Acuerdo_Laboral_Teletrabajo_Parcial_DB_SAE.pdf)>.
5. Artículo 14 del Convenio colectivo del Grupo AXA. Disponible en: <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622)>.
6. Disponible en: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-177082](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)>.
7. Disponible en: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-179881](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)>.
8. El texto de la iniciativa legislativa popular para la aprobación de una renta mínima garantizada que presentaron CC.OO. y UGT al Congreso de los Diputados está disponible en: <<http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=pu12&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28BOCG-12-B-3-1.CODI.%29#>>.
9. Disponible en: <[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)>.
10. Disponible en: <[https://www.igmetall.de/docs\\_20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feff8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feff8f55cecb.pdf)>.
11. Puede conocerse este sindicato en: <<http://faircrowd.work>>.
12. Puede conocerse esta Plataforma en: <https://es-la.facebook.com/ridersxderechos/>
13. Puede conocerse esta organización en: <<https://home.coworker.org>>.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU, Daron y James A. ROBINSON (2012): *Why nations fail. The origins of power, prosperity, and poverty*, Nueva York: Random House.
- 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.
- ALÓS, Ramón, Pere J. BENEYTO, Pere JÓDAR, Oscar MOLINA y Sergi VIDAL (2015): *La representación sindical en España*, Madrid: Fundación Primero de Mayo.
- AUTOR, Daniel (2010): «The Polarization of Jobs Opportunities in the U.S. Labor Market» [en línea] <[https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2010/04/pdf/job\\_polarization\\_execsumm.pdf](https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2010/04/pdf/job_polarization_execsumm.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- BERNACIAK, Magdalena, Rebecca GUMBRELL-MCCORMICK y Richard HYMAN (2014a): «European trade unionins: from crisis to renewal?», *Report 133 ETUI*, 1-89.
- (2014b): «Trade unions in Europe. Innovative responses to hard times» [en línea] <<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10688.pdf>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- BAYLOS, Antonio (2012): *¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso*, Madrid: La Catarata.
- BENEYTO, Pere J. (2012): «Desmontando el discurso antisindical» [en línea] <<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201208.pdf>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- BRYNJOLFSSONS, Erik y Andrew MCAFFE (2014): *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, Nueva York: W. W. Norton & Company.
- (2015): «Will Humans Go the Way of Horses?» [en línea] <<https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-06-16/will-humans-go-way-horses>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- 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» [en línea] <<https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WlthcxRTO6j>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- (2017): «Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork» [en línea] <<https://www.etuc.org/documents/tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork#.Wlt9fxRTO6g>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- Eurofound (2015): «New forms of employment» [en línea] <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- Eurofound y OIT (2017): «Working anytime anywhere: the effects on the world of work» [en línea] <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1658en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- FERRY, Luc (2017): *La revolución transhumanista. Cómo la tecnomedicina y la uberización del mundo van a transformar nuestras vidas*, Madrid: Alianza Editorial.
- 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 y Alex WOOD (2016): «Why the digital gig economy needs co-ops and unions» [en línea] <<https://www.opendemocracy.net/alex-wood/why-digital-gig-economy-needs-co-ops-and-unions>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- GOLDIN, Claudia y Lawrence F. KATZ (2010): *The race between education and technology*, Belknap Press.
- GÓMEZ, Manuel V. (2015): «Sindicatos: la confluencia de dos crisis», en *Informe sobre la democracia en España 2015*, Madrid: La Catarata, 187-204.
- GUARDIANCICH, Igor y Oscar MOLINA (2017): *Talkin through the crisis. Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, Geneva: International Labour Office.

- 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» [en línea] <<http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- HYMAN, Richard (1999): «Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?» [en línea] <<http://globalsolidarity.antenna.nl/hyman2.html>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- IRANI, Lilly (2015): «Justice for “data janitors”» [en línea] <<http://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors/>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- IRANI, Lilly y Six SILVERMAN (2013): «Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk» [en línea] <<http://wtf.tw/text/turkopticon.pdf>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- KEYNES, John Maynard (1930): «Economic Possibilities for our Grandchildren», en *Essays in Persuasion*, New York: Harcourt Brace, 1932, 358-373.
- LA PLANTE, Rochelle y Six SILVERMAN (2016): «Building Trust in Crowd Worker Forums: Worker Ownership, Governance, and Work Outcomes» [en línea] <[http://trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/sites/trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/files/laplante\\_trust.pdf](http://trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/sites/trustincrowdwork.west.uni-koblenz.de/files/laplante_trust.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- LEHDONVIRTA, Vili (2016): «Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in “Microwork”» [en línea] <[http://vili.lehdonvirta.com/files/Lehdonvirta\\_2016\\_20Delocalization\\_20identity\\_20collective\\_20action\\_20in\\_20microwork.pdf](http://vili.lehdonvirta.com/files/Lehdonvirta_2016_20Delocalization_20identity_20collective_20action_20in_20microwork.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- McKinsey (2017): «What the future of work will mean for jobs, skills, and wages» [en línea] <<https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- MERCADER, Jesús (2017): *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- MEYER, Henning (2016): «Inequality in the second machine age: the need for a social democratic digital society», *Juncture*, 23 (2), 102-106.
- OFFE, Claus (2000): «Some contradictions of modern Welfare State», en C. Pierson y F. G. Castles (ed.), *The Welfare State Reader*, Cambridge: Polity Press, 67-76.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (2017): *Negociación colectiva, igualdad y democracia*, Granada: Comares.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (2018): «¿Trabajadores o Freelancers? Apuntes sobre el trabajo en las plataformas digitales» [en línea] <[https://www.infolibre.es/noticias/luces\\_rojas/2017/12/06/trabajadores\\_freelancers\\_apuntes\\_sobre\\_trabajo\\_las\\_plataformas\\_digitales\\_72746\\_1121.html](https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/12/06/trabajadores_freelancers_apuntes_sobre_trabajo_las_plataformas_digitales_72746_1121.html)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz y Daniel PÉREZ del PRADO (2017): «Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo» [en línea] <[http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23\\_Fds\\_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo\\_2017\\_final.pdf](http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_Fds_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- SCHMIDT, Florian A. (2017): «Digital Labour Markets in the Platform Economy» [en línea] <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>>. [Consulta: 19/01/2018.]
- Siemens (2016): «El reto de la transformación digital de la economía» [en línea] <[http://w5.siemens.com/spain/web/es/estudioidigitalizacion/Documents/Estudio\\_Digitalizacion\\_Espana40\\_Siemens.pdf](http://w5.siemens.com/spain/web/es/estudioidigitalizacion/Documents/Estudio_Digitalizacion_Espana40_Siemens.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]
- SRNICEK, Nick (2017): *Platform Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- VALENDUC, Gérard y Patricia VENDRAMIN (2016): «Work in the digital economy: sorting the old from the new», *Working Paper ETUI 2016.03*, 1-51.
- VANDAELE, Kurt (2012): «Youth representatives’ opinions on recruiting and representing Young workers: A twofold unsatisfied demand?», *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3), 203-218.

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. (2016): «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» [en línea] <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)>. [Consulta: 19/01/2018.]