

XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales

Subponencia General “Las medidas de conflicto colectivo en el nuevo entorno económico y social”

“AMPLIANDO EL FOCO DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO: DE LAS PLATAFORMAS A LA GRAN DIMISIÓN”

Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Sevilla
mrodriguez7@us.es¹

Sumario: En esta ponencia específica se estudiarán, desde la perspectiva de las medidas de conflicto colectivo, determinadas experiencias que se están produciendo en los mercados de trabajo contemporáneos, para ofrecer una nueva lectura del papel de los instrumentos de presión y de las estrategias de los actores sociales. En concreto, la actuación de las plataformas de reparto de comida ante la aprobación de la Ley Rider; el uso de las cooperativas como una alternativa para trabajadores en sectores con conflictividad laboral; y la renuncia de los trabajadores a sus puestos de trabajo en algunos sectores como reacción frente a condiciones de trabajo inadecuadas. A partir de estas experiencias se reflexionará sobre las nuevas posibilidades de actuación en los sistemas de relaciones laborales contemporáneos, identificando pautas comunes y señalando potenciales líneas de evolución futuras.

1.- PRESENTACIÓN

Este trabajo se presenta como ponencia específica a una general “Las medidas de conflicto colectivo en el nuevo entorno económico y social”, y tiene como objetivo analizar experiencias concretas de conflictos laborales, para poner de manifiesto las nuevas tendencias en este campo.

Este trabajo tiene su origen en una línea de investigación comenzada hace varios años, en el marco de sucesivos proyectos, sobre el trabajo en plataformas². Junto al estudio de los aspectos jurídicos se realizó otro de la realidad de este sector económico, de la experiencia real de unas empresas y unos trabajadores en un contexto de fuerte conflictividad laboral. Pues desde la aparición de las empresas de plataforma ha habido conflictos más allá del tradicional de intereses que existe en toda prestación de trabajo

¹ Este capítulo es un resultado científico del Proyecto PID 2022 – 141201OB, TRABEXIT, de la convocatoria de ayudas del Ministerio de Ciencia e Innovación para proyectos de generación de conocimiento 2022, del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

² El primero de ellos, el que dio origen a esta línea de investigación, fue el titulado Der 2015-63701-C3-3-R, “Instrumentos normativos sociales ante el nuevo contexto tecnológico”.

asalariado. Estas disputas, propias de este sector, han tenido que ver con la calificación jurídica de los servicios que los repartidores las prestaban y con las condiciones económicas y laborales que se reconocían a éstos, estando ambas cuestiones fuertemente vinculadas³. Pues bien, la experiencia española, en línea con lo acaecido en otros países, es la de un conflicto que ha acabado por condicionar su desarrollo, provocando incluso cambios normativos⁴. En éste hemos encontrado medidas de presión tradicionales junto a otras más originales; y se ha detectado también un activismo de la parte empresarial que no es común en nuestras relaciones laborales. De ahí que lo considerara un tema de estudio idóneo para estas jornadas⁵.

Junto al estudio de este sector, basado en investigaciones ya concluidas, se presenta en esta subponencia específica un nuevo proyecto, recién aprobado, dedicado a la renuncia de los trabajadores a sus puestos de trabajo en algunos sectores como reacción frente a condiciones de trabajo inadecuadas. Este fenómeno puede analizarse también en términos de conflicto industrial, por lo que se pensó que encajaba también en esta ponencia específica.

La hipótesis de partida es que están apareciendo nuevas medidas de presión en el marco de los conflictos colectivos, y que el sector del reparto de alimentos a domicilio es un verdadero laboratorio de ideas y prácticas originales, que seguramente se extenderán a otras actividades.

Una segunda hipótesis es que entre los factores que están haciendo surgir estas nuevas formas de conflicto colectivo se encuentra la tecnología, que ha facilitado la acción tanto de las empresas como de las personas trabajadores y de sus organizaciones.

En este trabajo se contemplan las medidas de conflicto colectivo adoptadas en este sector no desde una perspectiva jurídica, sino siguiendo un análisis más sociológico y de relaciones industriales. Esto ha sido posible gracias a trabajos previos en los que se ha estudiado la realidad del sector y la visión de los distintos operadores⁶. Este enfoque es coherente con unas Jornadas como ésta, que no son sólo de Derecho del Trabajo sino que lo son, siempre lo han sido, también de relaciones laborales

³ J.M. SERRANO GARCÍA, “La “uberización” del trabajo: una forma más de violencia laboral”, en L. SERRANI & L. MELLA MENÉNDEZ (coord.), *“Los actuales cambios sociales y laborales : nuevos retos para el mundo del trabajo (I). Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo: (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)”*, Peter Lang, Berlín, 2017, pg.209; véase también G.C. LEÓN ORDÓÑEZ, “Ausencia de regulación, desprotección y encubrimiento de las relaciones de trabajo, ante las nuevas tendencias de prestación de servicio derivadas de la economía colaborativa”, en TODOLÍ SIGNES & HERNÁNDEZ-BEJARANO (dirs.), *“Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado”*, Aranzadi, Pamplona cit., pg. 105.

⁴ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Trabajo en plataformas digitales y regulación: ¿una respuesta colectiva?”, en AA.VV., *“Cambiano la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real”*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

⁵ Existen ya numerosos trabajos desde esta perspectiva; entre otros, J. M. GOERLICH PESET, “Economía digital y acción sindical”, en TODOLÍ SIGNES & HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *“Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado”*, Aranzadi, Pamplona, 2018

⁶ En el marco del trabajo “Analysing the impacts of legislative measures introduced to protect workers on digital labour platforms in Spain”, desarrollado dentro del proyecto de la Organización Internacional del Trabajo “Enhancing labour standards and protection measures for platform workers”, puesto en práctica por las profesoras Emilia Castellano Burguillo y María Luisa Pérez Guerrero, de la Universidad de Huelva, y yo mismo.

2.- LAS PLATAFORMAS COMO ACTORES COLECTIVOS

2.1.- Las plataformas como sujetos activos en las relaciones laborales

Cuando se habla de medidas de presión en el marco de conflictos colectivos solemos pensar en los trabajadores y sus organizaciones como protagonistas de éstas, actuando de acuerdo con sus propias estrategias utilizando unas prácticas bastante consolidadas. A pesar de que el artículo 37 de la Constitución reconoce “el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo”, en las relaciones laborales españolas éstos últimos han tenido tradicionalmente muy poco protagonismo. Ni el marco normativo ni la jurisprudencia constitucional les han dejado tampoco mucho espacio para adoptar un papel activo en los conflictos en los que son partes. Incluso las medidas de presión amparadas en la libertad de expresión, en el marco de situaciones conflictivas, se han visto limitadas⁷. Esto no quiere decir que no sean activos en las disputas laborales, sino que su papel en muchos casos más bien defensivo y reactivo, sin tomar ellos mismos la iniciativa. O que sus medidas de presión se producen en aquellos ámbitos en los que tienen mayor capacidad de influencia, como el sistema político, acudiendo al Gobierno directamente (cuando sus dimensiones así lo permiten) o a través de sus asociaciones representativas. El uso con estas finalidades de sus poderes directivos genera siempre el riesgo de la declaración de antisindicalidad, lo que explica que las empresas no hayan sido especialmente activas en las luchas laborales.

Con las plataformas de delivery nada de esto ha ocurrido en España. Antes bien, y por el contrario estas empresas han demostrado un activismo en las relaciones laborales sin precedentes, tomando la iniciativa y recurriendo a instrumentos de presión poco conocidos en nuestro país, o abandonados hace años⁸.

Su fortaleza financiera, al tener un importante apoyo de inversores, y su estructura multinacional les ha permitido defender sus posiciones, en particular su modelo de negocio (basado en el empleo de mano de obra autónoma) a toda costa y con todos los medios disponibles. Un estudio de la experiencia del sector en nuestro país nos enseña la utilización de numerosas técnicas para apoyar sus posiciones, como el lobby, los grupos de presión, las campañas políticas y de opinión, amenazas abiertas a gobiernos y sindicatos, o la promoción de estudios que se alinean con sus pretensiones y apoyan su visión sobre el negocio.

En esta actuación no sólo han puesto de manifiesto su fortaleza y decisión, sino también su capacidad de adaptación, haciendo de éstas una buena muestra de lo que se conoce como “empresa líquida”. En nuestro mercado comenzaron considerando que sus servicios eran prácticamente una actividad no económica, luego pasaron a contratar a su personal mediante arrendamiento de servicios, como autónomos ordinarios; posteriormente optaron por entender que eran TRADES; tras la Ley Rider modificaron

⁷ Sobre estos espacios para las medidas de presión de los empleadores véase F.J. CALVO GALLEGO, “Las comunicaciones empresariales a la plantilla en situaciones de conflicto”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº. 199, 2017, págs. 23-74.

⁸ He estudiado esta cuestión en detalle en mi trabajo “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, Nº. 7, 2023, págs. 13-35.

sus modelos de contrato para desactivar su presunción de laboralidad; cuando consideraron que el uso de trabajo autónomo era demasiado arriesgado recurrieron a la subcontratación con empresas de transporte; para defender, finalmente, un modelo en el que es el propio repartidor el que elige la naturaleza del contrato mediante el que quiere vincularse.

Esto no ha sido un fenómeno exclusivo de España, sino que lo mismo ha podido decirse de las plataformas de delivery en otros países. Tampoco lo ha sido de esta actividad, ya que otros tipos de empresas de plataformas, como las del transporte de pasajeros, han demostrado una misma combatividad.

2.2.- Conflictos de representación

Dentro de la tipología de los conflictos colectivos, desde el punto de vista de los motivos que lo generan, existe uno que fue muy importante en los primeros años de las relaciones laborales: los conflictos de representación. Estos conflictos presentan, a su vez, distintas modalidades.

Uno de ellos es cuando una de las partes, generalmente la empresa, se niega a reconocer como interlocutor a la otra, rechazando su legitimidad para actuar en nombre de sus representados. Estas situaciones no son comunes en los sistemas avanzados de relaciones laborales, dado que la madurez del sistema lleva a la aceptación prácticamente automática de las organizaciones ya conocidas, y a disponer de un marco normativo que impone a las empresas el reconocimiento de los sujetos representativos de los empleados, cuando se cumplen determinados requisitos fijados en la ley.

Uno de estos supuestos se produjo en el sector que estudiamos, cuando alguna plataforma se negó a iniciar negociaciones con representantes de sus empleados, precisamente por no reconocerlos como tales, rechazando su obligación de negociar con éstos. Fue éste uno de los primeros conflictos que afectó al colectivo, produciéndose incluso represalias contra los trabajadores más señalados por su activismo sindical.

Existe una segunda forma de conflicto de representación, que se genera internamente en cada uno de los dos “bancos”, cuando varias organizaciones compiten por ostentar la representación de cada una de las partes en negociación o conflicto⁹. También el Derecho Sindical se ha ocupado de evitarlos, al reconocer el derecho a la presencia de determinadas organizaciones que cumplan con las exigencias de representatividad previamente establecidas¹⁰. Por lo general se trata de situaciones reguladas, por lo que se traducen en conflictos jurídicos que se solucionan mediante la aplicación de la regulación correspondiente.

⁹ Esto es común en sistemas caracterizados por la pluralidad sindical o por un asociacionismo empresarial dividido.

¹⁰ En España esta segunda modalidad es algo frecuente. Tenemos algunos ejemplos en sectores concretos de la economía, en los que se han constituido distintos sujetos representativos (como en la construcción en algunas provincias, o el fútbol profesional femenino), pero es más común que se trate de situaciones en las que se excluye a determinada organización sindical del diálogo social o de algún órgano de participación institucional.

En el sector del delivery se ha producido una clara situación de este tipo, en el desarrollo del diálogo social que llevó a la firma del acuerdo que estuvo en la base de la Ley 12/2021. Como se sabe, este acuerdo fue uno más de la serie de mesas de diálogo establecidas por los interlocutores sociales estatales durante los años 2021 y 2022, que se tradujeron en importantes acuerdos en distintas materias. La estrategia del Gobierno de coalición se basó en atribuir a confederaciones sindicales y empresariales la responsabilidad de diseñar las normas más importantes de la legislatura, incluyendo la conocida como reforma laboral de 2021. Pues bien, ante la voluntad del Gobierno y de sus socios de afrontar la cuestión de los repartidores mediante una legislación específica (que se había intentado sin éxito durante el último Gobierno del Partido Popular), se optó por proponer la constitución de una mesa monográfica sobre esta cuestión.

Lo cierto es que la Ley Rider se diferenciaba de otras iniciativas regulatorias de este periodo en cuanto que, al menos en una de sus partes, se trata de una norma claramente sectorial, de aplicación exclusiva a una actividad económica concreta, y a un pequeño número de empresas. Así ocurre con la presunción de laboralidad, que aplica a *“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”*. Su misma denominación apunta en esta dirección, ya que se trata de una ley *“para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales”*¹¹.

A pesar de este carácter sectorial, la mesa de negociación se constituyó con organizaciones sindicales y empresariales estatales, las mismas que habían venido participando en los procesos anteriores y coetáneos de diálogo social. Es cierto que, precisamente por su carácter estatal, ostentaban la representación de empresas y trabajadores de este sector, como del resto de la economía. Pero en este caso particular algunas plataformas no se sintieron adecuadamente representadas por sus organizaciones, a las que acusaron de no defender adecuadamente sus intereses en esta mesa particular. En la terminología norteamericana, habrían faltado a su deber de representación justa e imparcial (*“duty of fair representation”*), por no defender adecuadamente los intereses de sus representados en el proceso de negociación¹². La acusación se basa en, entre otros, dos argumentos. El primero es que la CEOE habría preferido ofrecer poca resistencia en la defensa de la posición de las plataformas (la validez de su modelo de contratación de los riders como trabajadores por cuenta propia), para obtener a cambio concesiones en otros acuerdos que se negociaban a la vez; habría habido, de acuerdo con esta visión, una cesión en esta mesa, sacrificando a las empresas de delivery digitalizado en beneficio de otras de otros sectores. Un segundo argumento es que la CEOE no prestó la suficiente atención a la cuestión del deber de información sobre el uso de algoritmos porque en aquel momento se percibía que esto no era una

¹¹ La parte de la norma dedicada a la gestión algorítmica sí resultaba de aplicación a todas las empresas de cierta dimensión, con independencia del sector en el que operan.

¹² Según la Oficina Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), este deber supone que *“the union has the duty to represent all employees - whether members of the union or not-fairly, in good faith, and without discrimination”*. <https://www.nlr.gov/about-nlr/about-nlr/rights-we-protect/the-law/employees/right-to-fair-representation>, visitado el 15 de octubre de 2023.

cuestión relevante, que preocupara a sus asociados. Lo que le habría llevado a aceptar las exigencias sindicales sin mucha resistencia. Cuando para las empresas que nos ocupan ha sido ésta una cuestión capital desde un primer momento, al ser un elemento estratégico de su modelo de negocio que no querían en modo alguno desvelar.

Este conflicto de representación tuvo sus consecuencias, ya que algunas plataformas abandonaron la CEOE, en medio de acusaciones públicas. También hubo alguna organización territorial miembro de esta confederación que expresó su oposición al acuerdo, negándose a aprobarlo.

2.3.- La pugna con los sindicatos

En los estudios de relaciones laborales suelen diferenciarse distintas estrategias de actuación contra los sindicatos, en aquellos sistemas en los que este tipo de prácticas resultan legamente posibles¹³. Una de ellas, la más tradicional y la primera que aparece históricamente, es la de “resistencia al sindicato” (“unión resistance”), entendida como la lucha abierta contra la presencia de una organización sindical en la empresa, o contra su actividad en ésta. Es una estrategia que puede utilizarse en distintos contextos de conflicto laboral, tanto de reconocimiento como de negociación. En los Estados Unidos estas prácticas incluyen todas las actuaciones llevadas a cabo durante los procesos de certificación del sindicato mediante elecciones, para promover un resultado contrario a ésta, en lo que sería un conflicto de reconocimiento. En la Europa continental el espacio para esta resistencia es mucho más limitado, dada la presencia de marcos regulatorios que defienden la representación y acción sindical, tutelando a los trabajadores y sus organizaciones frente a discriminaciones y represalias. Aun así, hay empresas que recurren a ella en la medida de lo posible, generando en muchas ocasiones riesgos jurídicos, incluso penales.

El sector de las plataformas ha vivido distintos episodios de resistencia a la organización de sus empleados, negándose en un primer momento a reconocerlos como interlocutores válidos, y posteriormente evitando su presencia en sus organizaciones. Las denuncias de discriminación por motivos sindicales fueron frecuentes, con trabajadores acusando a sus empleadoras de penalizarles por su activismo de distintas maneras. Esto ha dado lugar a sanciones y a pronunciamientos judiciales de nulidad de despido.

Pero junto a la resistencia sindical existen otras estrategias que pretenden el mismo objetivo, impedir la organización y actuación colectiva de los empleados, por otros medios menos agresivos y arriesgados. Se trata de lo que se conoce como “evitación” o “evasión” del sindicato (“unión avoidance”). En este tipo de actuaciones se intenta que los trabajadores no perciban la necesidad de la presencia de estas organizaciones en la empresa, porque su función de mejorar las condiciones económicas y de trabajo se logra por otras vías. Esta estrategia se caracteriza por la actuación unilateral de la empresa, identificando las prioridades de su plantilla y dándoles satisfacción motu proprio. A veces, generando canales de representación y espacios de negociación alternativos, que

¹³ Según el clásico trabajo de KOCHAN & KATZ, *“Collective Bargaining & Industrial Relations”*, Irwin, Homewood, 1988.

pueden llegar incluso a la constitución de sindicatos amarillos o de políticas de responsabilidad social corporativa mal entendidas.

En nuestra experiencia con las plataformas hemos encontrado pruebas de esta estrategia en algunas de éstas. Esto resulta comprensible, si se considera la naturaleza del principal conflicto que estas empresas tenían con su plantilla y con los sindicatos, la determinación de la naturaleza jurídica de la relación de servicios entre riders y plataformas de delivery. El reconocimiento de la laboralidad se convirtió en el instrumento para lograr una mejora de la calidad del empleo de estas personas, que dejarían de ser microempresarios para pasar a ser tratados como asalariados, con todas las ventajas que ello supone. Existían incentivos objetivos para luchar por esta condición, lo que suponía en muchos casos dar apoyo a las organizaciones que vertebraban estas reivindicaciones.

La estrategia empresarial frente a éstas consistió en ofrecer a los riders alternativas a la laboralización que les permitieran una mejora de su estatus y de sus condiciones sin llegar a ser reconocidos como trabajadores. Para ponerla en práctica se acudió a la figura del TRADE, que se ofreció como un cauce idóneo para garantizar un marco económico y contractual adecuado. También se les facilitaron las cargas administrativas ligadas a esta condición, ya que las mismas plataformas ofrecían a los autónomos el contacto con gestorías que les ayudarían a cumplir con todas las obligaciones fiscales y de seguridad social anudadas a esta condición. De la misma manera, se les ofrecían facilidades en la contratación de los seguros necesarios para su actividad.

El objetivo final era que el estatuto de autónomo no les resultara tan gravoso. A ello se unía el sistema de asignación de pedidos, que permitía ingresos más elevados si se trabajaban más horas de lo que un contrato de trabajo permitiría, y si se estaba de alta en la aplicación de varias de estas entidades, elementos ambos más fáciles cuando se trabaja por cuenta propia.

Estas mejoras individuales fueron acompañadas de la previsión de mecanismos alternativos a los sindicatos, mediante el reconocimiento de la representación de sus empleados a asociaciones profesionales de repartidores autónomos, como la Asociación Española de Riders (ASO) o la Asociación Autónoma de Riders (AAR). El paso siguiente para reconocer la legitimidad de estos sujetos colectivos, y también para acentuar que los sindicatos no eran necesarios, fue establecer con aquéllos relaciones de negociación colectiva.

El primer acuerdo de interés profesional de este sector se firmó en 2018 entre ASO y Deliveroo. Se trata de un documento sobre todo defensivo, que más que ser un instrumento para mejorar las condiciones de trabajo y lograr un equilibrio de poder entre la plataforma y los trabajadores, funcionó sobre todo como instrumento para evitar la aplicación de los convenios colectivos. La idea era demostrar que existía una alternativa a los sindicatos y a la acción sindical, manteniendo el estatus de no asalariados y garantizando algunas ventajas para estos trabajadores.

Pronto fue seguido por otros varios en otras empresas, convirtiéndose en un elemento central en la estrategia de defensa de éstas frente a las reclamaciones de laboralidad. La utilización de estos acuerdos tiene la ventaja de que resulta coherente con el modelo

respaldado por plataformas de servicios digitales similares: los repartidores no son trabajadores dependientes, sino TRADEs; las plataformas no son sus empleadores, y por lo tanto no deben asumir los deberes y responsabilidades inherentes a este estatus. Además, contaban con el apoyo de numerosos riders, que preferían mantener su estatus como trabajadores por cuenta propia que les aseguraba mayores ingresos. Detrás de estas asociaciones había colectivos reales de personas que defendían el mismo modelo que las plataformas propugnaban.

Es en el marco de estas estrategias de evitación de los sindicatos que deben entenderse otros documentos elaborados por entidades de este sector, que buscaban mejorar el trato que recibían las personas que trabajaban en éste sin tener que recurrir a la laboralización. Me refiero a documentos como el Código de Buenas Prácticas elaborado por Sharing España; el “Código de Buenas Prácticas para las plataformas digitales” de 2018, y el “Manifiesto por un trabajo inteligente, innovador y de calidad” de ADIGITAL.

2.4.- La pugna con las autoridades

Los empleadores procuran obtener el apoyo de las autoridades para sus reivindicaciones, también en contextos de conflictos colectivos. En el caso que estudiamos el papel de éstas ha sido muy relevante, apoyando las pretensiones de los trabajadores y haciéndose eco de las propuestas de reforma del marco regulador de esta actividad. Como consecuencia de este protagonismo de las autoridades el activismo de las plataformas al que se ha hecho referencia se ha producido también frente a éstas, adoptando iniciativas de todo tipo,

Los instrumentos de presión de las empresas en estos espacios son bien conocidos, y se han puesto en práctica de manera intensa: generación de opinión mediante informes, estudios, control de los medios de comunicación y jornadas, de un lado; intentos de influencia directa mediante técnicas de lobby, por otro. Estas últimas están siendo especialmente intensas y efectivas en el ámbito unioneuropeo, ya que la actuación de las organizaciones de plataformas ha sido capaz de retrasar la aprobación de la directiva sobre su actividad.

Los partidos políticos también se han posicionado en este debate, y algunos con representación parlamentaria apoyaron durante la tramitación de la Ley 12/2021 el modelo de contratación defendido por las empresas, basado en la “libertad de elegir” el tipo de vinculación que se quisiera tener con éstas, bien como autónomos, bien como trabajadores asalariados¹⁴. También presentaron sendos recursos de inconstitucionalidad contra el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, que aplicó lo acordado por los interlocutores sociales para regular esta forma de empleo¹⁵. Esto es indicativo de la capacidad de llegada de estas empresas a los centros de poder.

¹⁴ Un excelente análisis de la tramitación de la norma en DIEZ, F., “*Las plataformas de reparto y la ley “rider” en España. Historia, seguimiento y análisis*”, Observatorio de trabajo, algoritmos y sociedad. Madrid, 2023

¹⁵ Las últimas noticias a la fecha de cierre de este trabajo es que el tribunal Constitucional ha rechazado la ponencia sobre uno de estos recursos, que era favorable a considerar inconstitucional el RDL 9/2021. Esta ponencia se ha retirado, por lo que el órgano no ha tenido ocasión de pronunciarse todavía.

Una medida extrema ha sido el abandono del mercado español, total o parcial, como forma de presión. Las primeras manifestaciones se produjeron en el sector del transporte de pasajeros, cuando plataformas de VTC dejaron de operar en ciertas ciudades como respuesta a regulaciones locales o autonómicas que consideraron inadecuadas. Una práctica, por cierto, común para estas empresas, que apremian a las autoridades dejando a los consumidores de sus servicios sin posibilidad de acceder a éstas, en un momento en que ya han ocupado espacios de los sistemas de transporte tradicionales y se han hecho, de algún modo, imprescindibles. Sus pretensiones se centran en la retirada de la regulación que condiciona su actividad.

En el caso concreto del reparto de comida a domicilio la empresa Take Eat Easy, pionera en este sector de actividad, dejó de operar tras ser fuertemente multada por la Inspección de Trabajo. Posteriormente Deliveroo anunció en julio de 2021, poco después de la aprobación del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, que cerrarían en España, una medida que se produjo efectivamente en noviembre de este mismo año. En este último caso la decisión empresarial se presentó como una respuesta directa a la introducción de la presunción de laboralidad de los riders¹⁶.

El abandono de la actividad como medida de presión nos acerca a la figura del cierre patronal, aunque con diferencias notables que la colocarían bajo el amparo de la libertad de empresa. No se trata tampoco de un supuesto de “arbitrary regulation” o de lex shopping, de búsqueda de una ubicación más adecuada para prestar sus servicios, ya que por la propia naturaleza de éstos (reparto físico de alimentos), no resulta posible prestarlos con proveedores off-shore.

Otra medida de gran calado, sin precedentes en nuestro país, fue el desafío abierto de algunas empresas, que de manera pública expresaron su voluntad de resistirse a la laboralización. Glovo lo hizo modificando sus condiciones contractuales, acudiendo a estrategias de ingeniería jurídica para desactivar la presunción de laboralidad. Uber Eats optó inicialmente por adaptarse a la ley mediante la colaboración con empresas externas, a través de la subcontratación pero tras comprobar que Glovo mantenía su posición su directora general envió en marzo de 2022 una carta abierta a la Ministra de Trabajo la que criticaba la situación de desigualdad en la que se encontraban las plataformas, al competir entre sí manteniendo modelos laborales diferentes. Apuntaba especialmente a la empresa Glovo, a la que acusaba de resistirse al cumplimiento de la nueva legislación¹⁷. La denuncia de este incumplimiento que vulneraba la competencia en el sector venía acompañada de la amenaza de hacer lo propio, volviendo al modelo de repartidores autónomos. Esta carta se publicó en la prensa, y generó bastante alarma, porque ponía de manifiesto la existencia de un efecto llamada que ponía en riesgo la eficacia de la ley. Estuvo en el origen de una reforma del Derecho Penal del Trabajo, operada con la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, para sancionar a quienes *“impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa”*¹⁸.

¹⁶ Aunque parece que hubo también razones de negocio detrás de esta decisión, dada la situación de saturación de este mercado en España.

¹⁷ Decía sobre esta plataforma lo siguiente: con estas palabras: *“Glovo [...] el mayor unicornio español, en contra de la ley rider. ¿Debemos seguir el ejemplo de Glovo y trabajar con autónomos para poder competir en igualdad de condiciones?”*

¹⁸ Sobre la legislación sobre plataformas posterior a la Ley 12/2021 me remito a mi trabajo M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Más allá de la Ley Rider: el fracaso de la norma y la reacción del

2.5.- El papel de la tecnología

Las plataformas son un ejemplo de empresa digital, puesto que su modelo de negocio se basa en la utilización intensiva de una tecnología que es la que hace posible su actividad. Ésta consiste en el acceso a una herramienta que genera un mercado digital en el que se ponen en contacto oferta y demanda de servicios.

Las plataformas son gobernadas mediante algoritmos, que son los que asignan a los trabajadores los pedidos de acuerdo con unos rankings que estos mismos generan. Teóricamente son objetivos y neutrales, y se nutren con los datos generados sobre el comportamiento de las personas que están dadas de alta en la aplicación. Sin embargo, en el marco de conflictos laborales algunos riders denunciaron haber sido perjudicados en su valoración por motivos sindicales, llegando a incluso a dejar de recibir encargos y a ser expulsados de la aplicación. Algún tribunal de justicia entendió que se había producido una actuación antisindical, entendiendo que la expulsión merecía la calificación de despido nulo por discriminatorio. Esta práctica utilizó la tecnología como forma de presión sobre los trabajadores más activos sindicalmente, depurando su plantilla de éstos, bajo la apariencia de decisiones automatizadas al margen de la voluntad de la empresa. De hecho, se pone como ejemplo de los riesgos generados por la gestión algorítmica, ya que ésta permite ocultar la finalidad real y la responsabilidad de una decisión empresarial de este tipo¹⁹.

Un uso similar se produjo tras aprobarse la Ley 12/2021, en el momento en que las principales empresas adoptaron diferentes estrategias de resistencia. La que decidió abandonar el mercado español desconectó a todos sus repartidores de manera individual; y lo mismo lo hizo otra que optó por utilizar el modelo de flota subcontratada, para lo que procedió a desconectar a sus riders autónomos indicándoles que debían contactar con alguna empresa de transportes para continuar desarrollando su actividad. Estos descuelgues fueron denunciados como despidos colectivos, y finalmente alguna de estas entidades reconoció esta naturaleza y obligación de indemnizar a las personas afectadas. Lo interesante es que en ambos casos el despido se produjo utilizando los instrumentos incluidos en la aplicación, al margen de cualquier formalidad; y con la intención (o al menos el efecto) de presionar contra la norma, a cuya aprobación se achacaba la destrucción de estos puestos de trabajo.

3.- LA ACCIÓN COLECTIVA DE LOS RIDERS

3.1.- La generación de una identidad y de una organización

Los repartidores de comida a domicilio han pasado por todas las fases tradicionalmente asociadas con las relaciones laborales colectivas, comenzando con la generación de una identidad, que dio paso posteriormente a la identificación de sus intereses como grupo y a la organización en entidades capaces de defender éstos. Constituidas estas

legislador laboral”; en Sánchez Bravo & López Fuentes (coord.), “*Libro Homenaje al Profesor Félix Salvador Pérez*”, Alma Mater, Madrid, 2023, pg.339.

¹⁹ F.J. CALVO GALLEGO, “Algoritmo y discriminación”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Nº. Extra 1 (“Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género”), 2022, en pg.11.

organizaciones, éstas desarrollaron las medidas de negociación, representación y conflicto que las caracterizan. Lo destacado de esta situación es la rapidez con la que se han cubierto las distintas etapas; así como la impronta particular que han puesto en cada una de éstas²⁰.

Lo primero fue el surgimiento de la conciencia compartida de que existía un grupo de personas en una situación similar e iguales problemas, frente a unas empresas que les trataban injustamente. Esto sucedió relativamente rápido, y en ello tuvo que ver la identidad de algunos de los primeros riders, personas con un historial de activismo social.

En esta fase tuvo un papel importante la apropiación de un nombre, el de “riders”, que fue originalmente usado por las plataformas y que muchos criticaban por considerar que ocultaba la verdadera naturaleza de estas personas, la de trabajadores por cuenta ajena. A pesar de ser un intento de generar un indicio de no laboralidad, usado de manera general por las plataformas en todos los sectores, estos trabajadores lo convirtieron en una seña de identidad o incluso de orgullo profesional, facilitando su visibilidad en la opinión pública y en las relaciones laborales.

En el ámbito de la economía de plataformas se han identificado dos formas de organización de los trabajadores. Una sería de abajo arriba (“bottom-up”), en la serían los propios trabajadores los que generarían sus estructuras representativas, a partir de sus propias iniciativas. Y otra sería de arriba abajo (“top-down”), que supone que son los sindicatos tradicionales los que crearían estructuras representativas ad hoc para este nuevo sector de actividad²¹. Pues bien, en España hemos experimentado ambas.

En los primeros momentos los trabajadores crearon sus propias estructuras asociativas, al margen de los sindicatos de clase tradicionales. La plataforma RidersXDerechos se convirtió en un símbolo del movimiento de este colectivo, que pretendía distanciarse de las organizaciones sindicales, tanto en su denominación (“plataforma”), como en su forma de actuar. Cuando tuvieron que buscar alianzas lo hicieron con sindicatos minoritarios, manteniendo su independencia frente a las confederaciones estatales. Estas primeras organizaciones buscaron alianzas desde un primer momento con entidades similares ya existentes en otros países, pues esta estrategia no ha sido en modo alguno exclusiva de España, y la autoorganización ha sido lo que ha caracterizado a este sector en Europa, dando lugar a fenómenos peculiares de “sindicalismo metropolitano” o de “cuasisindicatos” (“quasi-unions”), en la terminología de VANDAELE²².

Esta generación de canales representativos desde el propio colectivo no se ha limitado a los de naturaleza sindical²³, sino que también hubo trabajadores que optaron por utilizar los mecanismos previstos en la legislación del empleo autónomo, y así surgieron

²⁰ En extenso JOHNSTON & LAND-KAZLAUSKAS, “*Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*”, OIT, Ginebra, 2018

²¹ K. VANDAELE, “*Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe*”, ETUI, Bruselas, 2018; pg.18.

²² K. VANDAELE, op.cit., pg.23.

²³ Analizados por E. GARRIDO PÉREZ, en su trabajo “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social*, nº80, 2017, pg.209.

asociaciones profesionales que fueron mejor recibidas por las plataformas como interlocutores²⁴.

En poco tiempo, sin embargo, se vieron las limitaciones de esta aproximación, y se produjo la entrada de los sindicatos de clase estatales, que asumieron la representación de este colectivo a través de las organizaciones de las que disponían²⁵. Esto supuso que se pusiera toda la capacidad de presión de los sindicatos más representativos al servicio de la causa de la laboralización de estos trabajos, lo que llevó eventualmente al acuerdo de la mesa de diálogo social que dio lugar a la Ley 12/2021

Con posterioridad se ha producido un repunte del fenómeno de autoorganización de los riders, cuando sectores de éstos que defendían el modelo de trabajo por cuenta propia se asociaron para articular esta postura en nuevas asociaciones profesionales.

3.2.- Las medidas de conflicto colectivo de los riders

La resistencia de las empresas a reconocer a las organizaciones de sus empleados llevo a éstas a adoptar medidas de presión sobre aquellas, que combinaron las tradicionales de las relaciones laborales con otras más originales, en una combinación que demostró no sólo su interés sino también su efectividad.

Las organizaciones del sector utilizaron desde un primer momento las demandas judiciales para presionar a las empresas. Junto al reconocimiento de los derechos de los afectados, se buscaba incentivarlas a reconocer la laboralidad de sus contrataciones, abandonando su modelo de negocio basado en el empleo de autónomos o TRADES. Las demandas presentadas por los trabajadores individuales fueron acompañadas de otras gestionadas por las organizaciones sindicales, y de un grupo importante en las que el origen era una actuación de la administración laboral.

El abundante case-law generado en el sector responde en gran medida a esta estrategia, que culminó con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, que vino a zanjar la cuestión unificando doctrina sobre la laboralidad de estos trabajadores de acuerdo con el modelo de contratación de una de las principales plataformas del país. Aunque los Juzgados de lo Social adoptaron posturas contradictorias en un primer momento, el pase a la segunda fase del debate judicial en suplicación corrigió esta situación orientando la cuestión claramente en la misma dirección por la que acabó optando el Tribunal Supremo. Esta sentencia no sorprendió, por ello, como tampoco lo hicieron los argumentos utilizados para soportar su fallo, que estaban en línea con las últimas tendencias de éste en cuanto a la valoración de la subordinación y de la ajenidad.

²⁴ El tipo de órgano va a depender del marco jurídico aplicable en cada sistema de relaciones laborales. En algunos ordenamientos existe la figura del “gremio” (“guild”), distinto al sindicato en sentido estricto, y ha sido ésta la que han utilizado el personal de las plataformas para organizarse. Así lo hicieron en su momento los conductores de Uber en varias ciudades norteamericanas. En Bélgica se ha creado el gremio “Collectif des coursiers”; en Francia el “Collectif Livreurs Autonomes de Paris; en Alemania “Deliverunion”; en los Países Bajos “Riders Union”.

²⁵ G. ARGEMIR, “La posición de los sindicatos ante el trabajo a través de plataformas virtuales”, en TODOLÍ SIGNES & HERNÁNDEZ BEJARANO, (dirs.), “*Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*”, Aranzadi, Pamplona, 2018;., pg. 629.

Merece la pena destacarse la tardanza en disponer de una jurisprudencia consolidada sobre esta forma de empleo, ya que pasaron varios años desde las primeras demandas hasta que se ha tenido un pronunciamiento que sienta definitivamente la calificación de los servicios prestados por estas personas. Este retraso fue utilizado por las empresas para mantener su modelo original de contratación de trabajo autónomo, amparándose en que había sentencias que lo defendían (aunque eran todas de primera instancia), en que en otros países los tribunales habían calificado estos servicios como no laborales, y en que el Tribunal Supremo español no se había pronunciado todavía al respecto. El mal funcionamiento del poder judicial ha permitido que una práctica que era generalmente considerada ilícita se mantuviera operativa durante años.

También los distintos mecanismos de control administrativo de la legalidad laboral fueron utilizados estratégicamente por los trabajadores y sus organizaciones, acudiendo a la Inspección de Trabajo para denunciar fraudes en la contratación. Hay que resaltar la seriedad con la que la Inspección afrontó el problema de las plataformas, no sólo de delivery. Ante la novedad de la cuestión, estudiaron y buscaron asesoramiento de expertos en la materia, generando un conocimiento que luego aplicaron en su actividad inspectora. Un parte importante de los pronunciamientos judiciales se iniciaron en estas actuaciones. Se sufrió también un importante retraso en este campo, como consecuencia de una legislación procesal laboral que abría automáticamente un proceso de oficio cuando se imponían sanciones por fraude en la contratación (bastaba con que la empresa hubiera presentado alegaciones contra la multa). La necesidad de sustanciar este procedimiento llevaba a que las empresas retrasaran durante años el pago de las sanciones, teniendo tiempo así para provisionarlas y no acusar su impacto. La generalización de esta práctica de las plataformas ha llevado a una reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para derogar esta obligación legal. Tal modificación se ha operado con la disposición final novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que suprimió el apartado d) del artículo 148 de la Ley 36/2011, lo que hace que la imposición de las sanciones administrativas sea mucho más inmediata²⁶.

Una forma de buscar apoyos para sus pretensiones ha sido acudir directamente a los consumidores, para hacerles llegar sus reivindicaciones y obtener su apoyo. Esto se hizo, por ejemplo, repartiendo octavillas en las que expresaban su posición cuando entregaban los pedidos. Una medida, por cierto, contraria a las reglas impuestas a los repartidores, lo que dio lugar en ocasiones a sanciones. Esto sería utilizar el consumo responsable como un mecanismo de presión sobre la empresa, esperando la solidaridad del consumidor para imponer a ésta un cambio de postura en el conflicto. La amenaza real no era tanto que se dejaran de utilizar los servicios de reparto, como que se optara por darse de alta en alguna competidora que se percibiera como mejor empleadora.

Ha habido también alguna plataforma que ha seguido esta estrategia, publicitándose como una oportunidad para disponer de un contrato de trabajo (aunque éste no fuera celebrado necesariamente por ésta) y mejores condiciones laborales. Aunque teóricamente estos mensajes se dirigían a colaboradores potenciales, en la práctica actuaban también sobre los consumidores ya que se les generaba la impresión de que esta empresa era más justa y socialmente responsable que sus competidoras²⁷.

²⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *ibidem*.

²⁷ Esta técnica se ha usado también en el caso de las plataformas cooperativas, como luego veremos.

Los riders organizaron huelgas, si bien este recurso no se utilizó hasta momentos avanzados del conflicto, después de haber utilizado otros. Esto puede explicarse por su debilidad económica y por la disponibilidad de un colectivo amplio de candidatos en las plataformas que podría limitar la eficacia de la medida. Fue un evento significativo el que generó la primera huelga documentada en España, la muerte en accidente de trabajo de un repartidor, que se encontraba además en situación irregular. Este accidente y la huelga posterior tuvieron el efecto de poner en primer plano de la opinión pública la cuestión rider, lo que tuvo como efecto su inclusión en la agenda del diálogo social y su eventual regulación por la Ley 12/2021.

Las huelgas se adaptaban a las particularidades de la actividad, y así se ponían en práctica mediante desconexiones de la aplicación, no dándose de alta en momentos de gran demanda o rechazando sistemáticamente los pedidos.

Como es común entre nosotros, las huelgas se vieron acompañadas de medidas de visualización, que adoptaron sobre todo la forma de concentraciones en lugares destacados de las ciudades o delante de las sedes de las oficinas de las plataformas. En el contexto de éstas se produjo una actuación de gran impacto, con mucha visibilidad y llena de contenido: la quema de mochilas por parte de los repartidores, en lugares públicos concurridos y señalados. Los riders amontonaban éstas formando una especie de muralla, y luego formaban una hoguera con algunas de ellas²⁸. Así se aseguraban imágenes impactantes que se multiplicaron por los medios y las redes sociales. El conflicto de los riders se convirtió así en una noticia de alto interés, lo que demostró que esta estrategia estuvo muy bien diseñada y ejecutada. La mochila de colores, utilizada por las empresas como un mecanismo de generación de identidad corporativa, fue asumido por sus empleados y reconvertido en un símbolo de explotación, contra el que actuaron mediante su quema pública.

El fin último de las medidas de presión ha sido siempre el reconocimiento y el establecimiento de relaciones de representación y negociación. Ambos objetivos se han logrado, si bien de manera insuficiente. Un primer convenio colectivo de empresa fue firmado el 17 de diciembre entre Just Eat y los dos sindicatos más representativos a nivel nacional, tras unas negociaciones iniciadas antes de la aprobación de la Ley 12/2021. Este convenio recoge salarios, vacaciones, un porcentaje mínimo de contratos indefinidos, limitaciones de jornada... Como condiciones propias de este sector cabe destacar la provisión de recursos materiales para los trabajadores, incluyendo un teléfono móvil y una mochila, y la compensación de los gastos para los empleados que utilicen su propio vehículo; la contratación por la plataforma de un seguro colectivo de accidentes para éstos; información y formación en materia de prevención de riesgos laborales, con la garantía de un reconocimiento médico anual y equipos de protección individual; el derecho de información algorítmica de los trabajadores y sus representantes; el derecho a la desconexión digital y a la privacidad frente al uso de los medios de vigilancia digital; y el derecho a que los trabajadores y sus representantes se reúnan en asambleas

Es importante tener en cuenta que este convenio incluye en su ámbito de aplicación personal únicamente a las personas contratadas directamente por Just Eat, excluyendo a un gran número de personas empleadas por los subcontratistas de la empresa. Y aunque

²⁸ La forma de paralelepípedo y los colores llamativos ayudaban mucho a esta tarea.

es pionero en España, es relativamente tardío frente a la experiencia en otros países de nuestro entorno.

Y por lo que se refiere a la constitución de órganos de representación, en alguna plataforma se han podido celebrar elecciones sindicales y conformar comités de empresa (así ha ocurrido con los dark supermarkets de Glovo en Barcelona). Aunque en general la representación del colectivo es desarrollada prioritariamente por organizaciones sindicales o asociaciones profesionales de trabajadores por cuenta propia.

3.4.- Las plataformas cooperativas

En el contexto de la lucha de los riders hay una actuación que ha pasado bastante desapercibida, pero que a mi juicio tiene mucho interés, tanto por su originalidad (al menos en el contexto de las relaciones laborales en España) como por su potencial utilidad para otros colectivos en situaciones similares. Me refiero a la creación de empresas de plataforma por parte de las propias personas trabajadoras, adoptando la forma de empresas cooperativas.

El concepto de “plataformas cooperativas” fue desarrollado por Trebor Scholz en un estudio del año 2014, en un contexto muy diferente al nuestro, como una propuesta de utilizar la tecnología para apoyar iniciativas sociales. Hoy es una realidad bien conocida y desarrollada en España y mucho más en otros países, que ha captado el interés más en el propio sector de la economía social que en el de los laboristas. Se han puesto en marcha iniciativas para fomentarlas por parte de entidades del sector, y en las revistas especializadas se publican regularmente estudios al respecto.

El cooperativismo en las plataformas tiene varios orígenes en España. Uno, el que nos ocupa aquí, es la actuación de un grupo de trabajadores, generalmente empleados de una misma empresa de plataforma, que se unen para crear una entidad de economía social que les permita prestar los mismos servicios. Se trataría de una actividad económica mimética, basada en la experiencia previa en el sector, pero desarrollada en un marco contractual completamente distinto, que asegura mejores condiciones a estos trabajadores. Otro lo forman las cooperativas preexistentes, que han encontrado en la digitalización una forma de mejorar su funcionamiento, constituyéndose en plataformas. Finalmente, hay varias iniciativas sociales, en ocasiones vinculadas a la economía social y solidaria, las que han elegido este soporte tecnológico para ponerse en práctica.

En España han surgido varias experiencias de plataformas cooperativas en distintos sectores, cada una con sus propias particularidades. Las que más nos interesan son las que se han generado en el sector del delivery, con cooperativas como GIVIT, DELIDELI, Zámpate Zaragoza, BotxoRiders, Eraman Cooperativa, o La Pájara. Hay otras en el sector de la mensajería, como Mensaka, La Pájara Cycling, CLETA, KOIKI. Dentro del sector de servicios diversos encontramos SMART. En la venta on-line de productos opera la gallega Ben Mercado, in Galicia (que se califica como el “Amazon Cooperativo”). En el sector de la vivienda y habitaciones tenemos Fairbnb. Y así en otros sectores y actividades.

A pesar de lo numeroso de las iniciativas, lo cierto es que el volumen de operaciones es todavía reducido, ante las dificultades que encuentran a la hora de competir con las

plataformas capitalistas, que disponen de mayor músculo financiero y volumen de actividad, esenciales ambos en la economía del contenedor. Hubo, eso sí, un cierto boom de estas cooperativas durante la pandemia de la COVID-19, cuando la demanda de servicios contratados on-line y servidos a domicilio se incrementó considerablemente.

Muchas de estas iniciativas no son locales, sino que suponen el establecimiento en nuestro país de entidades ya existentes en otros países, como SMART o La Ruche qui ditOui! En otros casos sí se han iniciado aquí, pero han contado con el apoyo de cooperativas de otros países, que les han ayudado cediéndoles su know-how o permitiéndoles usar su software.

No es común analizar la creación de cooperativas desde la perspectiva de las medidas de conflicto colectivo²⁹, olvidando quizás el origen común del movimiento cooperativo y de los sindicatos, en la Inglaterra industrial del XIX como respuestas alternativas a unas mismas demandas sociales. Para nosotros las cooperativas son una forma de autoempleo colectivo, teniendo como principal objetivo la generación de puestos de trabajo y la autogestión de la organización productiva. En el sector del delivery, sin embargo, se generaron como una respuesta a la resistencia de las empresas a mejorar la condición de sus empleados. Creando éstos unas empresas similares, clonadas en su planteamiento y operatividad, podían prestar los mismos servicios pero garantizando un estatuto jurídico y un marco económico más favorable. El hecho de haber sido creadas por las mismas personas que protagonizaron las primeras iniciativas de resistencia apunta también a su calificación como una medida de presión colectiva. La capacidad de presión es doble: desvía potenciales trabajadores de las plataformas capitalistas a las de economía social; y compite con ellas en su mismo mercado. Su menor dimensión y visibilidad se ve compensada por su naturaleza social, que se convierte en un instrumento de mercadotecnia, generando el apoyo de clientes (especialmente restaurantes) que comparten una misma visión de la economía y de la sociedad.

3.5.- El papel de la tecnología

La tecnología ha jugado también un papel de primer orden en la lucha sindical del colectivo. Al depender de una terminal móvil para poder trabajar, y tener que llevarla siempre consigo, ésta misma les sirvió para organizar puntos de encuentro virtuales, a través de las redes sociales. De esta manera, en paralelo a la aplicación de la plataforma los trabajadores descargaban otras utilidades que facilitaban su contacto y colaboración. Esto facilitó la organización y la creación de los primeros sujetos colectivos en el sector.

La aplicación modalizó la forma de adoptar las medidas de conflicto, y así las huelgas se articulaban mediante la falta de alta de los empleados en la plataforma de manera concertada, o el rechazo sistemático de los pedidos ofrecidos por la aplicación.

La tecnología sirvió igualmente para contactar con iniciativas similares de otros países, para obtener su apoyo en unos primeros momentos en los que acusaban una marcada debilidad como organizaciones. La posibilidad de celebrar conferencias remotas ayudó a esta colaboración, al abaratarla y facilitarla.

²⁹ Sí lo hace F. FERNÁNDEZ-TRUJILLO MOARES en su trabajo “Conflicto y resistencias en las plataformas digitales: el caso de las cooperativas de reparto de comida y mensajería”, en AA.VV., “Acción colectiva, movilización y resistencias en el siglo XXI”, BETIKO, 2020.

En el caso de las plataformas cooperativas el acceso a los programas de gestión ya utilizadas en empresas de otro tipo en otros países fue fundamental para que algunas de éstas pudieran comenzar a operar en España.

Otra utilidad de la tecnología se vio cuando algún sindicato creó un portal web para informar y dar soporte a los riders, prestándoles sus servicios de manera remota. Éste fue el caso de la confederación UGT, que creó en 2017 un instrumento denominado “Tu respuesta sindical ahora”, en una fase temprana de este conflicto, presentada como una *“plataforma de información, reivindicación, organización y denuncia. Una vía de participación para resolver rápidamente las dudas de las personas empleadas y asesorarlas en un plazo máximo de 24 horas”*. Sus promotores la calificaron como una herramienta que actuaba como una sección sindical a través de internet.

4.- LA GRAN DIMISIÓN Y LA ACCIÓN COLECTIVA

La Gran Dimisión es un fenómeno surgido en Estados Unidos tras la pandemia COVID, que ha supuesto el abandono de sus empleos de numerosos trabajadores tras comprobar las ventajas de permanecer en sus domicilios durante los períodos de confinamiento. La constatación de que había alternativas a trabajos poco gratificantes o demasiado exigentes ha llevado a decenas de miles de trabajadores norteamericanos a no volver al mercado de trabajo convencional, o a abandonarlo. El impacto en las empresas es demoledor, ya que éstas se encuentran sin posibilidad de cubrir un número creciente de vacantes, y con dificultades para retener al personal en plantilla.

Cuando se ha proyectado este fenómeno en nuestro país hay un consenso generalizado en afirmar que en España no hay Gran Dimisión. Esto no impide, sin embargo, que se reconozca que se están produciendo fenómenos en el mercado de trabajo que de alguna manera se vinculan con ésta. Así se habla, por ejemplo, de que existe una “Gran Rotación”, porque se ha percibido un incremento en el número de personas que dejan voluntariamente sus puestos de trabajo para buscar otros en el mismo u otros sectores; ésta sería la versión oficial (la del Ministerio de Trabajo). Y es cierto que nuestro mercado ha reaccionado de una manera diferente al de los Estados Unidos y al de otros países, aunque siguiendo una misma tendencia global, la del abandono del mercado de trabajo por parte de las personas, que intentan desvincularse de éste.

Es cierto que no se detecta un número elevado de personas que dejan de renuncian a trabajar. Pero según algunos estudios (The Adecco Institute) hay dos datos que apuntan a disfunciones en el mercado de trabajo español: los puestos que se quedan sin cubrir llegan al 9%; y el 80% de las empresas tiene problemas para cubrir sus vacantes. No es un fenómeno exclusivo de España, ya que EUROSTAT ha indicado que la tasa de vacantes está en máximos históricos en Europa; dentro de ésta, en nuestro país coinciden elevados niveles de personas desempleadas y de puestos sin cubrir.

Si ampliamos el foco y analizamos diversos fenómenos hoy presentes en España encontramos un elemento común, que es la voluntad de buscar alternativas a unos empleos cuya calidad no se corresponde ya con las expectativas de la mayoría de las personas. Entre otros, podemos identificar los siguientes:

- La dificultad de las empresas de cubrir las vacantes en algunos sectores, por falta de candidatos
- La alta rotación del personal en determinadas industrias, que obliga a las empresas a adaptar sus políticas de recursos humanos
- La falta de reemplazos en determinadas profesiones y oficios
- El incremento del número de personas que quieren acceder al empleo público
- La emigración de colectivos profesionales de alta cualificación, a pesar de tener oportunidades profesionales en nuestro país
- La jubilación adelantada de personas como consecuencia del cansancio y del burn-out en sus trabajos

En todos estos casos hay personas que se niegan a aceptar puestos de trabajo disponibles y adecuados a sus perfiles, pero insatisfactorios en cuanto a contenidos, retribución, posibilidades de conciliación, ubicación... El umbral de tolerancia, lo que las personas están dispuestas a aceptar por estar ocupados, se ha reducido. Esto ha provocado una huida del mercado de trabajo, si se quiere, un verdadero TRABREXIT. A ello han contribuido varios factores, como la llegada al mercado de trabajo de otras generaciones, la mejor situación del empleo, la demanda de trabajo cualificado en otros países... Puede decirse que en general se ha producido un empoderamiento de los trabajadores, cuya situación en el mercado se ha potenciado incrementando su capacidad de negociación con las empresas. La consecuencia más visible es la incapacidad de las empresas de rellenar sus plantillas con personal adecuado, en cantidad y calidad.

Las dificultades para cubrir vacantes en ciertos sectores responden a multitud de factores; lo malo es que cada sector pone el foco en alguno concreto que resulta más coherente con sus posiciones e intereses. Así, los empleadores suelen centrarse en la falta de oferta de personal cualificado, como consecuencia de fallos en el sistema educativo; o en cambios generacionales que llevan a exigencias económicas y profesionales excesivas. Mientras que las organizaciones sindicales ponen el foco en las malas condiciones laborales, la precariedad y los bajos salarios. A estos factores se añaden otros desde los círculos académicos, como los cambios demográficos (especialmente el envejecimiento de la población) o los problemas para la movilidad geográfica.

¿Qué tiene que ver todo esto con el conflicto laboral? A primera vista, poco. Pero si lo analizamos desde una perspectiva más amplia estas conductas nos ponen de manifiesto una respuesta de los trabajadores a una determinada coyuntura del mercado de trabajo. Expresan una resistencia frente a prácticas empresariales, aprovechándose de una situación del mercado que les favorece y les da algo de lo que hasta hace poco carecían, la capacidad de elegir, de decir que no. El rechazo a los empleos, el abandono de sectores o empresas, o incluso la emigración lanzan un mensaje a las empresas, que deben mejorar lo que ofrecen para obtener una respuesta de los trabajadores.

Hay una reivindicación de mejores empleos, que encajen mejor en la vida de las personas. Y hay también una presión a los empleadores potenciales para que los ofrezcan. Éstos se resisten, y es la constatación de las dificultades para contratar y retener talento lo que les obliga a cambiar sus políticas de personal. Puede decirse que

hay un conflicto a nivel macroeconómico, pues la oferta y la demanda de mano de obra no coinciden en lo que se considera un puesto de trabajo adecuado y aceptable. Éste es el nuevo conflicto capital-trabajo en el siglo XXI, en el que el Estado está llamado como siempre a jugar el papel determinante que le es propio en un Estado de Derecho.

No hay una acción concertada de las personas, aunque seguramente sí un cierto “efecto llamada” que se produce desde el momento en que se tiene constancia de que existen estos movimientos de trabajadores. El haberle puesto un nombre ha servido sin duda para facilitar este efecto.

Por todo ello pienso que el fenómeno del TRABEXIT puede analizarse también desde la perspectiva del conflicto colectivo, con todas las reservas y desde una visión muy amplia de éste.

5.- CONCLUSIONES

Si se quieren analizar las nuevas manifestaciones del conflicto colectivo y de las medidas de presión en la economía digital del siglo XXI el sector de las plataformas es un buen objeto de atención, porque de alguna manera está en la vanguardia a este respecto en aspectos tales como las formas de organización y de acción sindical.

Los trabajadores están encontrando mecanismos de organización al margen de los sindicatos tradicionales de clase, muchas veces a un nivel local o mediante figuras asociativas no sindicales, aunque en un segundo momento aquéllos han asumido el liderazgo en las reivindicaciones de este colectivo. También acuden a una amplia panoplia de medidas de presión que se suman a las “clásicas”.

Los empleadores están demostrando una actitud más activa en las relaciones laborales, resistiendo de manera resuelta las presiones sindicales e incluso adoptando algunas medidas de presión por su propia iniciativa.

La tecnología está afectando también a la forma en que se desarrollan estos conflictos, siendo utilizada por ambas partes de diversas maneras.

Los cambios en el comportamiento de las personas en el mercado de trabajo ponen de manifiesto una nueva etapa en el conflicto capital-trabajo, en el que el principal instrumento de presión son las decisiones sobre el empleo, convirtiendo la dimisión o el rechazo a ofertas de empleo en mecanismos para exteriorizar el descontento y forzar una mejora de éstas.

Una última reflexión: durante años hemos tenido que escuchar que el conflicto laboral es algo pasado de moda, que el sindicalismo está superado, que debemos pasar de una era de relaciones laborales a otra de recursos humanos. La experiencia del sector de las plataformas en España pone de manifiesto que estas ideas o eran falsas, o han sido ya superadas. Han sido los trabajadores organizados los que han liderado los cambios, los que han promovido su regulación y los que han diseñado estrategias para vencer la resistencia de sus empleadores. El sindicalismo está muy vivo, y funciona. No es una mala conclusión, y seguramente es también una manera de celebrar el 40 aniversario de

estas Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.