ISSN: 2792-7970

Representación y acción sindical en la empresa en el estatuto del siglo xxi

Representation and union action in the company in the statute of the 21st century

Carmen Sáez Lara *Catedrática Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Córdoba
https://orcid.org/0000-0001-6311-1398

Cita Sugerida: SÁEZ LARA, C.: «Representación y acción sindical en la empresa en el estatuto del siglo xxi». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 2 (2024): 147-167.

Resumen

Los cambios en las organizaciones empresariales, en las formas de trabajo y en el colectivo de las personas trabajadoras han determinado un sistema de representación, que no representa a un buen número de las personas trabajadoras y, específicamente, las que prestan servicios en empresas auxiliares, y en nuevos modelos empresariales, como las plataformas digitales, en definitiva, las personas más necesitadas de tutela colectiva. Partiendo de un diagnóstico inicial sobre la inadaptación del modelo de representación de los trabajadores a la realidad empresarial, con especial atención al proceso de transición digital, se avanzan propuestas de participación sindical y de flexibilización del modelo de representación sindical empresarial. Todo ello con la intención de colaborar en el necesario debate sobre el Estatuto del s. xxi

Palabras clave

Sindicatos; Empresa; Transición digital; plataformas digitales

Abstract

Changes in business organizations, in the forms of work and in the group of workers have determined a system of representation that does not represent a good number of workers and, specifically, those who provide services in auxiliary companies and in new business models, such as digital platforms, in short, the people most in need of collective protection. Based on an initial diagnosis of the inadequacy of the model of workers' representation to the business reality, with special attention to the digital transition process, proposals for trade union participation and flexibility of the model of business trade union representation are put forward. All this with the intention of collaborating in the necessary debate on the Statute of the 21st Century.

Keywords

Unions; Business; Digital transition; digital platforms

1. CONFIGURACIÓN HISTÓRICA DEL MODELO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La representación de los trabajadores en la empresa se desarrolla en España a través de un sistema de doble canal, en el que los representantes unitarios y los sindicales asumen tanto funciones de negociación (información y consulta) como de conflicto colectivo. En su inicial configuración teórica, se optaría por una representación del conjunto de los trabajadores en la empresa (independientemente de su afiliación sindical) a través, fundamentalmente, de comisiones de representantes, denominadas comités de empresa y cuyo eje de constitución es el centro de trabajo. La Ley del Estatuto de los Trabajadores estableció pues un modelo de representación colectiva en la empresa que se sabía necesariamente incompleto y protagonizado por unas representaciones unitarias que, por imperativo del derecho de libertad sindical, habrían de convivir con las representaciones estrictamente sindicales. Este modelo estatutario de los comités de empresa (y delegados de personal) se configuraría pues en

el marco de un latente modelo de doble canal, llamado a desarrollarse fundamentalmente a partir de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)[1] de 1985.

Ciertamente, el propio Texto Constitucional ya posibilitaba la existencia de un doble canal de representación, atendiendo a la regulación de los derechos colectivos constitucionalmente garantizados (art. 28 y art. 37). Y efectivamente el canal de representación estrictamente sindical, a través de secciones y delegados sindicales, asumirá iguales funciones que las atribuidas a los representantes electivos y unitarios, pero con un significativo menor peso en términos organizativos. La fuerza organizativa y la mayor presencia van a corresponder, en nuestro sistema de representación empresarial, a los representantes unitarios; éstos se extienden hasta los centros de seis personas trabajadoras, y los comités de empresa están integrados desde cinco hasta setenta y cinco representantes. Por el contrario, la sección sindical no es, en puridad, un sujeto representativo y los delegados sindicales, cuyo número legal máximo es sólo de cuatro delegados, se limitan a las empresas de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras.

Por consiguiente, aunque habitualmente definamos nuestro modelo de representación sindical en la empresa como un modelo de doble canal, donde representantes electivos y sindicales cumplen iguales funciones y disfrutan de las mismas garantías, la importancia organizativa y consiguientemente operativa de uno y otro canal de representación no está regulada en iguales ni, tan siquiera, en parecidos términos. Este particular modelo dual, si desde la perspectiva teórica, configura un modelo complicado, falto de racionalidad y de eficacia, en la práctica ha funcionado, como bien se sabe, gracias a la sindicalización de los sujetos electivos; al control sindical del canal de representación unitaria. En definitiva, a mi juicio, es el nuestro un modelo singular con dos representaciones inextricablemente unidas y que comparten un mismo pulmón, que es claramente sindical.

Esta inextricable vinculación se explica, en buena parte, porque la audiencia electoral, criterio de determinación de la representatividad sindical conformada en base a los resultados en las elecciones a representantes unitarios empresariales, ha determinado la caracterización real del modelo. Ahora bien, este dato relevante en el origen y la causa de la conexión entre representantes unitarios y sindicatos está, al mismo tiempo, en el origen y la causa de los problemas o las dificultades de adaptación del modelo de representación a las nuevas realidades empresariales. Cualquier reforma legal de aquel afectaría también a un tema especialmente sensible como es el del sistema de representatividad sindical, basado en la audiencia electoral[2]. Lo anterior podría además explicarnos, en cierta medida, porque, a diferencia de otros títulos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)[3], en las numerosas reformas estatutarias, el Título II no haya sido nunca alterado, y sólo ha sido afectado por modificaciones menores, y dirigidas fundamentalmente a la adaptación de la normativa europea.

Pues bien, sin embargo, no han sido la complejidad y la poca racionalidad de nuestro modelo de representación colectiva empresarial las causas de su crisis u obsolescencia, sino los transcendentales cambios producidos en relación con el colectivo representado y con la unidad-base de la representación. Los cambios en las organizaciones empresariales, en las formas de trabajo y en el colectivo de las personas trabajadoras han determinado un sistema de representación, que no representa a un buen número de aquellas y, específicamente, las que prestan servicios en empresas

[1] Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

[2] Sáez Lara, C., "La representación colectiva de los trabajadores en la empresa", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 58, 2005 (Ejemplar dedicado a: XXV años del Estatuto de los Trabajadores), pp. 315-342.

[3] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

auxiliares, y en nuevos modelos empresariales, como las plataformas digitales, en definitiva, las personas más necesitadas de tutela colectiva.

Analizaremos a continuación con más detalle el diagnóstico inicial sobre la inadaptación del modelo de representación de los trabajadores a la realidad empresarial, con especial atención al proceso de transición digital, a los efectos de avanzar diversas propuestas de reforma del modelo de representación y acción sindical en la empresa para el Estatuto del siglo xxi.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA CRISIS DEL MODELO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La falta de adaptación del sistema de representación sindical en la empresa, y la dudosa idoneidad del modelo del Título II LET, consecuencia de los procesos de descentralización productiva y de concentración empresarial, apreciada desde principios de este siglo, se ha ido incrementando con la implantación de nuevos modelos de negocio, como son las plataformas digitales y, en términos más amplios, por el avance de la digitalización empresarial. En una economía digitalizada, en la que el trabajo se presta sin el soporte físico de una unidad empresarial, la individualización de las relaciones laborales protagonizadas por los trabajadores digitales y el crecimiento del teletrabajo, en la era post-pandemia, pueden llevar a una crisis general del modelo de representación unitaria, articulado básicamente sobre los trabajadores por cuenta ajena de ciertos centros de trabajo.

En efecto, sobre nuestro sistema de empresas, caracterizado por organizaciones productivas y empresariales de pequeña dimensión, han venido actuando en las últimas décadas una serie de cambios relevantes, De partida, tradicionalmente, la externalización productiva ha sido un fenómeno con efectos negativos en la representación sindical empresarial. El efecto inmediato de desmembración empresarial y, con ella, de fragmentación de plantillas dificultaría la aplicación de los sistemas de representación de los trabajadores en la empresa, particularmente, la institución de la representación unitaria que se basa, como regla general, en un número significativo de trabajadores para poder constituir la correspondiente unidad electoral.

Sin embargo y como es bien sabido, las transformaciones actuales de la empresa y el trabajo van mucho más allá de las derivadas de los procesos de descentralización productiva. Las empresas de la nueva economía adoptan, en muchas ocasiones, una estructura de trabajo fragmentado o atomizado, pautas de organización flexible y formas de trabajo atípicas, en las que las notas características tradicionales del trabajo asalariado y de las relaciones entre trabajadores y empleadores se mantienen de una forma más difusa y menos reconocible. Además, en el contexto de la digitalización, estas dinámicas están creciendo. Por ello, servicios que tradicionalmente solían requerir empleados asalariados adscritos de manera formal a una plantilla, se prestan ya de forma atomizada, conformando micro-tareas, lanzadas a un mercado a gran escala de potenciales proveedores individuales de trabajo a cambio de una contraprestación[4]. En definitiva, desaparece en ocasiones la integración estricta y tradicional de estos trabajadores en una jerarquía y estructura empresarial; aumentando, en este contexto, la individualización de las relaciones laborales.

De otra parte, el modelo de representación legal tampoco atiende a formas de organización empresarial como grupo de empresas, cadenas de suministro, entramados de franquicias o empresas en red. El modelo legal es incapaz de articular un sistema que garantice la representación de intereses colectivos en estas organizaciones, por ejemplo, la creación de una identidad colectiva compartida entre todos los trabajadores que conforman la red. La presencia continuada de diferentes empresas en

[4] Álvarez Alonso, D., *Representación y participación de los trabajadores en la empresa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 32.

el mismo lugar de trabajo afecta a la acción colectiva, pues esta concurrencia de empresas desintegra la comunidad de trabajo y enfrenta a los representantes con la necesidad de resolver conflictos entre intereses muy variados. Todo lo anterior determinó un cambio de la fisionomía del mundo del trabajo, que conviene enfocar destacando que, tanto la fragmentación de las empresas y centros de trabajo como la atomización del trabajo, determinarían un impacto disruptivo sobre los esquemas de la organización y acción colectiva en la empresa[5].

Como venimos insistiendo, el proceso de digitalización está acelerando los efectos de la antigua y conocida estrategia empresarial de descentralización y externalización productiva, coadyuvando a su materialización. Ahora bien, los cambios en la organización empresarial, en las relaciones laborales y en la organización y el poder del sindicato en la empresa no son solo consecuencia aleatoria de este fenómeno[6]. La transformación digital no es ni será neutral, sus consecuencias o efectos sobre el sistema económico y laboral no son ni serán ajenas al papel que desarrollen los estados o, en nuestro ámbito geográfico la UE, en aras de la promoción del dialogo social y de los sindicatos como instrumentos para la gestión democrática del cambio tecnológico o de la llamada transición digital. Analicemos ahora algunos de estos cambios, centrándonos en el impacto del proceso de digitalización empresarial, en los siguientes epígrafes, pues, ante el reto que representan los efectos disruptivos desencadenados por la digitalización, hemos de analizar la estrategia de organización y de acción desplegada por parte de los sindicatos.

3. DIGITALIZACIÓN EMPRESARIAL Y ACCIÓN SINDICAL

Sin perjuicio de los efectos positivos que la digitalización determina en el mundo del trabajo, no pueden ignorarse sus efectos disruptivos, pues en un latente desequilibrio de poderes, han avanzado conocidas fórmulas de servicios, sometidas a técnicas de gestión y control basadas en Inteligencia Artificial (IA), donde las personas carecen de información sobre el funcionamiento de los algoritmos y las condiciones de trabajo, así como de derechos laborales y de protección social. En el mismo sentido, el control omnipresente que ejercen las nuevas herramientas implica un salto en la subordinación de los trabajadores.

Este reforzamiento del poder del empresario ayudado por la tecnología se aprecia pues al analizar la gestión algorítmica o las nuevas formas del control de la actividad laboral; e, igualmente, la debilitación del poder sindical es consecuencia de la creciente dispersión e individualización de la fuerza laboral. La gran novedad para los sindicatos en la economía digital no son los algoritmos, los robots, la inteligencia artificial, sino la re-individualización de la persona trabajadora. Los problemas más importantes de los sindicatos tienen que ver con los nuevos trabajadores que crea el nuevo modelo económico, no con las tecnologías[7]. Consecuentemente, las respuestas adecuadas deben considerar la gama de riesgos y las prerrogativas empresariales magnificadas con las herramientas tecnológicas[8].

Pues bien, en la actual fase de transición digital, en cuestiones clave como la incorporación y gestión de la IA, la tutela de los derechos se aborda desde una perspectiva individual, una perspectiva

[5] Monereo Pérez, J.L., "El futuro de la representación y participación de los trabajadores ante el cambio tecnológico y lasa nuevas formas de empresa". *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Ortega Lozano, P. G., Ruiz Santamaría J.L., (Coord.); Monereo Pérez, J.L.,Vila Tierno, F., Esposito, M., Perán Quesada, S., (Dir.), Granada, Comares, 2021, pp. 115-184.

[6] Martín Artiles, A.; Pastor Martínez, A., "Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2),2022, p.355.

[7] Miguélez, F.; Alós, R., "Sindicalismo en la era digital", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, p.242.

[8] De Stefano V., Taes, S., "Algorithmic management and collective bargaining". ETUI. https://www.etui.org › publications, 2021, p. 13 (consulta 30 de abril de 2024).

que resulta insuficiente en el mundo del trabajo, donde son necesarios instrumentos de tutela colectiva, es decir de organización y acción sindical en las empresas[9]. Efectivamente, en la Estrategia Europea en IA, al igual que en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)[10], la tutela de derechos se incardinó en un plano individual. Incluso en el Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo, de 22/6/2020, la gestión empresarial algorítmica, solo asumió un enfoque individual e, igualmente, en la Propuesta de Reglamento sobre Inteligencia Artificial de 2021, así como en el nuevo texto acordado en 2024[11], la calificación de la gestión empresarial algorítmica como sistema de IA de alto riesgo no ha determinado, como después analizaremos, ninguna garantía significativa de participación de los representantes de los trabajadores[12]. También, entre nosotros, la Carta de Derechos Digitales de 2021 prestó escasa atención a la tutela colectiva de derechos en la empresa, en un planteamiento acusadamente individual, que remite a la participación de las personas trabajadoras.

En definitiva, como venimos insistiendo, se aprecia un déficit de mecanismos de tutela colectiva en la regulación europea sobre IA[13].

Mayor atención a los derechos de información de los representantes en la implantación y gestión de los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones prestaría la inicial propuesta de Directiva sobre plataformas digitales de 2021[14], la regulación española introducida por el RDL 9/2021 de 11 de mayo[15] y el texto acordado en marzo de 2024 de la citada Directiva relativa a mejora de condiciones de trabajo en plataformas digitales, que después se estudiará[16].

Pues bien, los cambios tecnológicos y económicos requerirán que los sindicatos adopten nuevas estrategias y formas, es decir, nuevos objetivos colectivos a largo plazo y nuevos métodos a corto y medio plazo para conseguirlos. Abordemos este recorrido con algo de detalle, a la luz de las formas de organización y de acción colectiva y sindical desarrolladas en las plataformas digitales, así como las previsiones de la Directiva europea a este respecto.

4. NUEVAS FORMAS DE REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

La economía de plataformas, independientemente de su tamaño o importancia cuantitativa, aparece como nuevo modelo de negocio en el centro del debate sobre la revolución digital, pues

[9] Aunque ya en 2017, la Resolución de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre cómo abordar los nuevos retos digitales para el mundo del trabajo, aprobó un mandato para los interlocutores sociales, en el que proponía iniciar una negociación sobre digitalización con las organizaciones europeas de empleadores.

[10] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (art. 22) e igualmente en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (art. 11) (LOPD).

[11] Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.° 300/2008, (UE) n.° 167/2013, (UE) n.° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

[12] Por ello, la Resolución de la CES de 6/12/2022 solicitaría una Directiva UE sobre sistemas algorítmicos en el trabajo, ante la inadecuación del proyecto de Reglamento de IA de 2021 para regular su uso en el lugar de trabajo.

[13] Sáez Lara, C., "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, p.295.

[14] Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Bruselas, 9.12.2021, COM (2021) 762 final.

[15] Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica la LET para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

[16] Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

constituye un laboratorio único donde se desarrollan formas novedosas de representación colectiva y de estrategias de actuación de los sindicatos tradicionales[17]. Es además una realidad en expansión, con un impacto sobre la organización del trabajo y la relación laboral cada vez más importante, lo que explica su centralidad en los estudios de sociología y de derecho del trabajo. La acción sindical es especialmente problemática por la dispersión y absoluta falta de identidad profesional entre los prestadores de servicios en las plataformas. Como ya se ha señalado, el trabajo a través de plataformas digitales rompe 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[18]. Sin embargo, la realidad es que los sindicatos están abordando estos retos sin oponerse a la revolución digital, sino tratando de ejercer un control y gobierno de sus efectos sobre las relaciones laborales.

Centrando ya nuestra atención en las nuevas formas de organización colectiva en las plataformas, podemos identificar su origen en una variada relación de causas; desde el propio desapego de estos ámbitos de actividad hacia las centrales sindicales tradicionales, a la obsolescencia de un modelo de representación colectiva en la empresa que no representa a las personas que prestan servicios en estos nuevos modelos de negocio, unido todo ello a las posibilidades que la tecnología brinda de comunicación ad intra y ad extra, toda vez que la directa comunicación entre los trabajadores de la plataforma (a través de redes sociales, páginas web) ha servido para articular acciones de defensa colectiva. Por su parte, las organizaciones sindicales no han permanecido al margen de esta realidad integrando, por el contrario, en sus estrategias, la organización y defensa colectiva en las plataformas digitales de trabajo. Como ha señalado la CES, la ausencia del derecho de sindicación no ha impedido que iniciativas sindicales locales hayan tratado de entablar negociaciones con empresas de plataforma, a lo que estas últimas se han negado muchas veces, pero aceptado en algunos casos[19].

Pues bien, los estudios que han analizado las formas de representación colectiva[20], las distinguen atendiendo a la diversidad de grupos, incluidos dentro del concepto de trabajadores digitales y las clasifican atendiendo al origen de la iniciativa como organizaciones de base (desde abajo), surgidas desde los propios trabajadores y como organizaciones desde arriba, impulsadas por los propios sindicatos o incluso por organizaciones empresariales[21].

Las dificultades para la representación y acción colectiva en la economía de las plataformas son menores en las plataformas de servicios localizados (de transporte, cuidados, limpieza o reparto) que en las plataformas globales de internet[22]. Entre las iniciativas desde abajo en las plataformas de servicios localizados, un relevante ejemplo de interés sería la creación de un comité de empresa,

[17] Köhler, H-D., "Sindicalismo 'Gig' o la acción colectiva en la economía de las plataformas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, p. 326. Esteve Segarra, A., "Desafíos de las relaciones colectivas de trabajo en las empresas de plataforma", *Labos*, Vol. 3, No. 3, 2022, pp. 52-76.

[18] Rodríguez Fernández, M.L., "Sindicalismo y negociación colectiva 4.0", *Temas laborales*, 144, 2018, p. 38; Rodríguez Copé, M. L., "El difícil papel del sindicato de clase en la gic-economy", *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto,* Albacete, Bomarzo, 2021, p, 264.

[19] Resolución de la CES sobre la protección de los derechos de los trabajadores atípicos y de las empresas de plataformas (incluidos los trabajadores por cuenta propia), Comité Ejecutivo del 28 y 29 de octubre de 2020.

[20] Un estudio a nivel mundial: Hadwiger, F., "Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva", Documento de Trabajo, Ginebra, OIT, 2023, p. 31.

[21] Pueden así diferenciarse entre las iniciativas de organización, desde abajo, los proto-sindicatos, sindicatos profesionales y cooperativas. Igualmente, desde arriba, también los sindicatos se reorganizan y tratan de dar respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo (desde organizaciones sindicales paralelas hasta secciones sindicales territoriales) en un contexto organizativo en el que el ámbito local-territorial deviene importante: Martín Artiles, A., Pastor Martínez, A., op. cit., pp. 349, 354 y 361.

[22] En las plataformas globales: iniciativa sindical *Fair Crowd Work* de IG Metall, el sindicato de trabajadores de la metalurgia en Alemania, desde en 2015.

fruto de acciones colectivas reivindicativas[23]. Entre las iniciativas sindicales figura la elaborada por la Unión General de Trabajadores (UGT), ya en 2018, en la que se aborda la constitución de secciones sindicales para facilitar la participación de las personas que prestan servicios en las plataformas digitales[24].

4.1. Algunas características de estas nuevas formas de organización colectiva

La descripción de las formas de organización colectiva realizada en el anterior epígrafe nos traslada a los orígenes del capitalismo tanto en cuanto a las formas embrionarias de representación como en relación con el objeto de las reivindicaciones. Su característica primera es su fragmentación y heterogeneidad con mutualidades, cooperativas y estructuras de organización sindical muy informales, sin un marco institucional legalmente regulado[25]. En segundo lugar, se aprecia que, junto con formas dirigidas solo a establecer conexión entre trabajadores dispersos, otras han asumido funciones de tutela colectiva utilizando la tecnología para aumentar el impacto social de sus reivindicaciones y posteriormente alcanzar acuerdos que garanticen derechos.

En tercer lugar, la referida fragmentación de la representación colectiva implica una creciente competencia entre proto-sindicatos, cooperativas y sindicatos tradicionales, aunque hay episodios de cooperación entre plataformas (proto-sindicales) de trabajadores y sindicatos tradicionales en varios países. La alianza con los nuevos movimientos sociales es clave para el futuro de unos sindicatos como los europeos que todavía mantienen cierta fuerza institucional, pero que, sin otros recursos, pierden una capacidad de movilización que debe ser activada para que lideren este proceso[26].

Una cuarta característica es el ámbito nacional o regional de estas iniciativas y organizaciones ante desafíos de carácter transnacional pues muchas de las plataformas digitales de trabajo existentes son agentes empresariales internacionales que desarrollan sus actividades en varios Estados miembros. Son pues necesarias respuestas transnacionales coordinadas por federaciones sindicales europeas o mundiales, siendo relevante a estos efectos que la Confederación Europea de Sindicatos haya influido en el proceso de adopción de la citada Directiva sobre plataformas digitales.

4.2. Acción colectiva y plataformas digitales: Experiencias de acuerdos y convenios colectivos

La acción y la negociación colectiva están resultando eficaces para la protección de los derechos de las personas que prestan servicios en las plataformas digitales que, junto con las nuevas formas de organización colectiva han protagonizado manifestaciones de acción colectiva, alcanzando acuerdos y convenios colectivos. La heterogeneidad de los trabajadores de las plataformas también se refleja en las acciones colectivas habiendo conseguido algunas de estas acciones reivindicativas, a través de paros, acuerdos colectivos, con reconocimiento de derechos laborales y sindicales[27]. De otra

[23] Así, los movimientos y paros reivindicativos del club *Foodora*, afiliado al sindicato de trabajadores del transporte, tuvieron éxito alcanzándose representación institucionalizada u órganos de negociación (comité de empresa). La creación de comités de empresa tiene su origen en actividades de base de los trabajadores.

[24] Guerrero Vizuete, E., "La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores", *IUS Labor,* 1, 2019, p. 277.

[25] Köhler, H-D.,op. cit., p. 341.

[26] Baylos, A., "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la Ley 12/2021". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), 2022, p. 100; Aloisi, A., "Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy" EUI Working Paper MWP, European University Institute2019/03; Hyman, R., "El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, p. 257.

[27] Köhler, H-D.,op. cit., p.33; Hadwiger,F., op. cit., p. 31.

parte, no puede dejar de señalarse, como ha denunciado la CES, que algunas empresas de plataformas también han promovido unilateralmente cartas de "trabajo decente"[28].

Pues bien, recordemos entre los ejemplos de experiencias de acción colectiva la Declaración del Frankfurt, de 2016, la *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano de 2018 o* el acuerdo Hermes y el sindicato GMB de 2019. Un ejemplo de lucha reivindicativa con resultado de acuerdo colectivo lo representa el ya citado caso de *Foodora*, en 2019, donde se alcanzan además de mejoras salariales el establecimiento de órganos de representación regulares. En este caso, es preciso destacar, en primer lugar, que el marco institucional y normativo resultaría decisivo para promover formas de organización colectiva y, en segundo lugar, que las organizaciones sindicales han jugado un papel importante, ofreciendo afiliación y asesoramiento[29].

Entre estos ejemplos de acuerdos, mayor trascendencia reviste el convenio colectivo firmado en 2018 por Hilfr.dk (plataforma danesa de actividades de limpieza en hogares privados) y el sindicato 3f. En España debe recordarse el Acuerdo de Interés Profesional suscrito por la Asociación Española de *riders* mensajeros (ASO riders) y Deliveroo que entró en vigor el 16 de julio de 2018 y el primer acuerdo colectivo entre la plataforma de reparto JustEat y los sindicatos CCOO y UGT, que se alcanzaría en 2022.

Los convenios colectivos analizados, en términos generales, presentan el déficit de aplicación subjetiva solo a empleados y han sido suscrito todos en plataformas de servicios localizados (fundamentalmente reparto de comida). De carácter experimental y ámbito empresarial, todos ellos regulan salario y tiempo de trabajo y solo algunos derechos colectivos y transparencia para la gestión empresarial algorítmica[30].

Veamos ahora en qué términos se regula la representación y acción colectiva en la Directiva sobre plataformas digitales.

4.3. Representación derechos colectivos en la Directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales

En el contexto descrito, la Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas establece dos importantes avances, primero, la tutela frente a los sistemas algorítmicos de control y de dirección de trabajo se extiende a todas las personas que prestan servicios, con independencia de que sean asalariados o autónomos. En segundo lugar, esta norma reconoce a los representantes de las personas que prestan servicios en plataformas, si bien en la medida en que esté contemplado en la legislación y las prácticas nacionales, y les confiere también

[28] Resolución de la CES sobre la protección de los derechos de los trabajadores atípicos y de las empresas de plataformas (incluidos los trabajadores por cuenta propia), Comité Ejecutivo del 28 y 29 de octubre de 2020.

[29] No han faltado tampoco alguna iniciativa más vinculada con el softlaw, como el Crowdsourcing Code of Conduct, establecido mediante acuerdo alcanzado entre el sindicato IG Metall y ocho plataformas de crowdsourcing, que participan en la verificación del cumplimiento de este código de conducta sobre trabajo justo.

[30] Además, el convenio entre Dansk Erhverv y 3F de 2021 incluye un protocolo de acceso a los datos de las nóminas para evitar el dumping salarial. En España, el convenio negociado entre Just Eat y los sindicatos UGT y CCOO establece disposiciones relativas a la protección de datos y la desconexión digital, a la obligación de informar a los representantes sobre los algoritmos utilizados para la gestión del trabajo y de control humano de los sistemas de IA, creando al efecto la comisión algoritmo, de composición paritaria. También establece derechos de los representantes sindicales a hacer uso de tablones de anuncios virtuales y otras herramientas digitales. Por su parte, el convenio entre Just Eat y CGIL/CISL/UIL garantiza el ejercicio de los derechos sindicales, en las formas previstas por la legislación y por el convenio sectorial de transporte (CCNL). Además, algunos otros convenios abordan, entre otras cuestiones, la elección de los representantes sindicales, los cursos de formación para los representantes sindicales electos y los derechos de desplazamiento y de reunión, que también pueden ejercitarse en modo digital. Hadwiger, F., op. cit., p. 59.

ciertos derechos de participación en los referidos sistemas automatizados de control y de dirección del trabajo.

La Directiva 2024/2831 ha introducido, efectivamente, mejoras en materia de representación de las personas que prestan servicio en plataformas, al margen de un vínculo laboral, en relación con la propuesta de 2021 y siguiendo el citado Informe del Parlamento de 21/12/2022. De partida, distingue, en las definiciones contenidas en el artículo 2, entre trabajador de plataforma (con contrato de trabajo o relación laboral) y persona que realiza trabajo en plataformas (cualquiera que sea su relación contractual con la plataforma); estableciendo, ya por separado, el concepto de representantes de los trabajadores y de los representantes de personas que presten servicios en la plataforma, al margen de un vínculo laboral. Lo anterior se complementa con la extensión que realiza el art. 15 de la Directiva de ciertos derechos de participación de los representantes de los trabajadores en la gestión algorítmica a estos últimos, es decir, a los representantes de las personas que prestan servicios en las plataformas sin vinculación laboral.

Centrando nuestra atención en los derechos de participación en la gestión algorítmica de los representantes, hemos de señalar que, en primer lugar, la Directiva establece derechos de información y consulta sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de estos. Estos derechos corresponden, de conformidad con el art. 13, solamente a los representantes de los trabajadores, pues no se extienden en el art. 15 al resto de los representantes de las personas que prestan servicio en las plataformas digitales. Además, se prevé que los representantes de los trabajadores de plataformas podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen[31].

En segundo lugar, la Directiva establece derechos de información sobre el uso de los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones y que corresponden, en este caso, en favor tanto de los representantes de los trabajadores (art. 9.1) como de los representantes de las personas que prestan servicios en plataformas (art. 15) (además, de reconocer este derecho directamente a las personas que prestan servicio en plataforma).

En tercer lugar, la Directiva también establece derechos de participación de los representantes de los trabajadores sobre la evaluación periódica (que en todo caso se debe realizar cada dos años) de los efectos de cada una de las decisiones adoptadas o respaldadas por los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones que utilice la plataforma digital de trabajo, para las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular, cuando proceda, para sus condiciones laborales y la igualdad de trato en el trabajo (art. 10.1). Este derecho a participar en la evaluación de los efectos de los sistemas automatizados (tanto de supervisión como de toma de decisiones) solo corresponde a los representantes de los trabajadores, si bien la información sobre esta evaluación se transmitirá, además de a los representantes de los trabajadores de plataformas, a los representantes de todas personas que presenten servicios (art. 10.4 y art. 15).

De otra parte, la Directiva reconoce derechos a las personas sobre decisiones automatizadas y competencias de revisión a los representantes. En primer lugar, se trataría del derecho a explicación, en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones, que corresponde solo a las personas que realizan trabajo en plataformas (art. 11) y a sus

[31] Cuando una plataforma digital de trabajo tenga más de doscientos cincuenta trabajadores en el Estado miembro de que se trate, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados (art. 13.3).

representantes únicamente se le atribuyen competencias para instar la revisión de las decisiones[32]. En segundo lugar, las plataformas digitales de trabajo también proporcionarán a la persona que realiza trabajo en ellas, una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión que afecte a los aspectos esenciales del empleo u otras relaciones contractuales, sin demora indebida y a más tardar el día en que surta efecto. Estas decisiones podrán ser revisadas, tanto por las personas que realizan trabajo en plataformas, como por sus representantes.

Finalmente, la Directiva se dirige también a la promoción de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas, en particular, de la negociación de medidas para facilitar el ejercicio de estos derechos de los trabajadores relacionados con la gestión algorítmica (art. 25)[33].

5. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA TRANSICIÓN DIGITAL EMPRESARIAL: EL PAPEL DE LA LEY Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La protección de los trabajadores ante el proceso de transición digital empresarial exige respuestas de tutela colectiva, de promoción de la organización y acción sindical en la empresa. Una respuesta normativa podría ser considera en principio excesivamente rígida ante la compleja y multiforme realidad del mundo de la empresa. Por ello, son frecuentes las llamadas a la negociación colectiva, tanto para regular la creación de formas de organización colectiva y de control sindical, como para la regulación tutelar de los derechos laborales frente al uso de la tecnología digital.

Ahora bien, en términos generales, en España y en el resto de la UE, la digitalización se ha abordado en la negociación colectiva antes en relación con la protección de derechos, por ejemplo, la protección de datos y la intimidad frente al uso de la tecnología digital. Los convenios más amplios sobre la introducción y sobre las consecuencias de la digitalización son una rareza pues las dificultades de la globalidad del tema determinan la falta de información de los representantes sindicales y de las propias direcciones de los centros de trabajo. Sin embargo, como ha puesto de manifiesto la CES, donde los sindicatos y los representantes de los trabajadores han ayudado a dar forma a la digitalización en el lugar de trabajo, se ha creado el marco negociado necesario para garantizar la participación y el control de los trabajadores digitales[34].

La negociación colectiva es pues un instrumento eficaz ante la rápida evolución tecnológica, que ofrece soluciones flexibles para los intereses de trabajadores y empresarios y puede desempeñar un papel primordial, tanto a nivel sectorial como en el lugar de trabajo. Es preciso, en suma, la participación ex ante de los sindicatos en las decisiones sobre la definición y aplicación de los sistemas automatizados de gestión empresarial[35]. A este respecto, debemos también recordar preceptos, como el art. 88 RGPD y art. 91 LOPD, que, aunque referidos fundamental al derecho a la protección de datos, constituyen llamamientos a la negociación colectiva para la intervención en los procesos de digitalización empresarial.

[32] La explicación, oral o escrita, se presentará de manera transparente e inteligible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo y a, este respecto, se prevé la figura de persona de contacto designada por la plataforma, competencia, formación y autoridad necesarias para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión.

[33] Ya el citado informe del Parlamento de 21/12/2022 presta atención a la negociación colectiva pretendía introducir un nuevo artículo 10 bis relativo a la promoción de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas, con un contenido más amplio, en particular sobre derechos de información para ejercer el derecho a negociar, derechos de acceso y comunicación con los trabajadores, con el fin de sindicar a los trabajadores, negociar en su nombre y representarlos, así como garantías frente a prácticas que menoscaben la acción colectiva.

[34] Resolución de la CES en la que se pide una Directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el trabajo, Comité Ejecutivo del 6 de diciembre de 2022.

[35] De Stefano, V., "Masters and servers': collective labour rights and private government in the contemporary world of work". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36 (4), 2020, p. 442.

Pues bien, entre los obstáculos para la negociación del proceso de digitalización se encuentra, como hemos visto en anteriores epígrafes, la propia rigidez del modelo de representación empresarial y la escasa promoción legal de las competencias de participación sindical en la transición digital empresarial. En este contexto adverso, la gestión empresarial algorítmica está además prácticamente ausente de los vigentes acuerdos y convenios colectivos[36], proponiéndose de *lege ferenda*, contar con una legislación básica que obligue a negociar estos extremos, permitiendo que la negociación colectiva especifique las salvaguardias y los límites necesarios para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores[37].

En definitiva, aunque la heterogeneidad de la realidad determina la importancia creciente de la negociación colectiva y el dialogo social frente a respuestas regulatorias únicas, considero que el marco normativo importa, y debe ser lo suficientemente flexible para la protección de derechos, y en concreto, para la tutela de la representación y acción sindical. La regulación legal debe asumir el desarrollo de las competencias de participación de los representantes sindicales, pues al Estado compete garantizar los derechos fundamentales, también en la empresa. Por ello se propondrán a continuación reformas normativas que refuercen las competencias sindicales de participación en la empresa al mismo tiempo que flexibilicen el modelo de representación colectiva.

Ahora bien, la reforma legal también debería abordar la obligación empresarial de facilitar medios digitales para hacer efectiva la representación, toda vez que el proceso de transición digital debe alcanzar lógicamente a las facilidades predispuestas por la empresa, como serían el tablón digital o el acceso a las comunicaciones electrónicas de uso en la empresa. En este sentido, como se sabe, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece ya que la empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia (art. 19.2). Aun cuando el título del artículo legal citado remita a las personas que trabajan a distancia, se trata de un precepto general sobre facilidades para la actividad representativa que ha sido objeto de interpretaciones doctrinales extensivas[38]. Por lo que respecta al correo electrónico es una herramienta, de información, tanto empresarial como de la representación de las personas trabajadoras, pero no constituye una vía apropiada para la realización o el ejercicio del derecho de consultas, por parte de los representantes[39].

Analizaremos a continuación el marco normativo español sobre competencias de participación sindical en la transición digital para después abordar la necesaria reforma del modelo de representación sindical en la empresa.

---

[36] Un ejemplo positivo destacado ha sido el XXIV Convenio colectivo sector de la banca, cuyo art. 80.5 obliga a las empresas a informar a los representantes de los trabajadores sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

[37] Todolí Signes, A., "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales "big data", creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos". *Revista de Derecho Social*, 84, 2018, p. 87.

[38] Miranda Boto, J.M., Brameshuber, E., "El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 478, 2024, pp. 33-34.

[39] STS de 21/04/2017 (Rec. 149/2016), en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, pues no se llevaría a cabo realmente "ese proceso en el que las opiniones se contrastan y se valora de manera conjunta entre todos los interlocutores que al final pueden llegar a un acuerdo o discrepar de la medida propuesta por la empleadora".

5.1. Las competencias de participación sindical en los procesos de digitalización empresarial

En el modelo español de relaciones laborales, el poder empresarial encuentra su contrapeso en las competencias de participación de los representantes sindicales; competencias colectivas y derechos individuales de los trabajadores se interseccionan en una entramado legal y convencional dirigido a adjurar la arbitrariedad en la empresa y dotar de seguridad jurídicas a los trabajadores. Sin embargo, es preciso seguir insistiendo, en primer lugar, en la insuficiencia del marco legal español sobre derechos información y consulta de los representantes de los trabajadores, sin atribución específica de estas competencias sobre la introducción de nuevas tecnologías. Y, en segundo lugar, hemos de recordar que, atendiendo a la configuración organizativa de los representantes unitarios, centrada en los centros de trabajo y la creciente importancia de la empresa como ámbito de desarrollo de competencias de participación de estos representantes, el modelo estatutario de los comités y delegados no es adecuado para desarrollar eficazmente las competencias de participación en los procesos de digitalización.

Analizaremos los derechos de información y consulta de los representantes sobre el uso de los medios empresariales de vigilancia, y de los dispositivos de la empresa por parte de los trabajadores, así como sobre el derecho a la desconexión de los trabajadores, y, de otra parte, sobre los sistemas automatizados de gestión empresarial, el uso de los algoritmos y la inteligencia artificial. Estos derechos, como se sabe, corresponden tanto a los representantes unitarios como a los delegados sindicales (art. 10.3.1 LOLS) y se encuentran dispersos en diversas normas jurídicas.

Por lo que respecta a los derechos de participación de los representantes en los sistemas empresariales de vigilancia de los trabajadores, su regulación se encuentra en la LOPD, más allá de los derechos de información y consulta establecidos en el Estatuto, a favor de los representantes, sobre la genérica decisión empresarial de implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo (art. 64.5 f) LET).

De partida, el art. 89.1 de la LOPD establece un deber de información a la representación de las personas trabajadoras sobre las medidas de videovigilancia, con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa; siendo destacable que la omisión de este deber de información por parte de la empresa ha conllevado la declaración nulidad de los sistemas instalados, por parte de nuestra doctrina judicial[40]. El artículo 90.2 de la LOPD regula los dispositivos de geolocalización, en relación con los cuales, la representación tiene derecho a ser informada, tanto acerca de la existencia y características de estos dispositivos, como de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión, también con carácter previo y de forma expresa, clara e inequívoca. Igualmente, la medida será nula en caso de omisión del deber de información[41].

De otra parte, en relación con la elaboración de los criterios fijados por la empresa para el uso particular de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras, desde el correo electrónico hasta el teléfono móvil o el ordenador, el artículo 87.3 de la LOPD, establece un genérico derecho de participación de los representantes. Con posterioridad a esta norma, y en términos similares, el artículo 17.3 de la Ley 10/2021 encomendó a la representación legal participar en la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales para las personas trabajadoras a distancia. Pues bien, sobre el contenido de este derecho, si la participación conlleva además de

[40] STSJ de Galicia, de 15 de febrero de 2021 (Rec. 4586/2020)

[41] Criterio mantenido por la STS de 8 de febrero de 2021 (Rec. 84/2019) que, sin embargo, no se pronunció sobre este precepto a la hora de anular el sistema de geolocalización que una empresa de reparto de comida a domicilio pretendía implantar, pues la LOPD aún no se encontraba en vigor en el momento de los hechos. Lo que no fue óbice para que, por aplicación del citado art. 64.4 f) del ET, se entendiera que la medida era nula por la omisión del deber de información.

derechos de información y consulta, el derecho a codecidir[42], el Tribunal Supremo ha establecido la exigencia de un protocolo negociado sobre el uso de los dispositivos digitales, de conformidad con el citado art. 87.3 LOPD. Además, el TS considera que cualquier cambio en la política de uso de dispositivos digitales, que afecte en la intimidad, debe contar con la participación de los representantes de las personas trabajadoras. En definitiva, que el procedimiento que debe seguirse para modificar, actualizar o especificar cualquier aspecto de la política de uso de los equipos informáticos propiedad de la empresa y puestos a disposición de las personas trabajadoras, así como el acceso a Internet, debe negociarse de forma colectiva con los representantes de las personas trabajadoras[43].

Conectado con el uso de medios digitales, en relación con el derecho a la desconexión digital, hay que recordar que cuando la LOPD introdujo este derecho en el artículo 20 bis del Estatuto, no incluyó referencia alguna a derechos de información o consulta de los representantes, que si se recocerían en el artículo 88 de la LOPD. En concreto, se estableció que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, que evite el riesgo de fatiga informática. Por su parte, la Ley 10/2021, en relación con las personas trabajadoras a distancia, establecería en idénticos términos la necesidad de la elaboración de una política interna en la empresa también previa audiencia a la representación legal (art. 18.2). Además, se remite a los convenios o acuerdos colectivos de trabajo para establecer medios y medidas adecuadas a los efectos de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso[44].

Finalmente, analizaremos por separado los derechos de participación en relación con el uso de los algoritmos y la IA

5.2. Competencias de participación en el uso de la IA en la empresa

En relación con los derechos de información sobre el uso de algoritmos en la empresa, la reforma estatutaria de 2021 reforzó, como se sabe, las competencias de información sobre las reglas en las que se basan los sistemas de IA, usados para la gestión del personal. El citado RDL 9/2021 (por el que se modificó la LET para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales) reconoció específicamente el derecho de información algorítmica al comité de empresa (art. 64.2 d) LET). Con anterioridad a esta norma, los derechos de información y consulta de los representantes sindicales en la empresa en este tema se limitaban al reconocimiento de un genérico derecho de los representantes a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa, que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo (art. 64.5 LET)[45].

Centrándonos ya en el contenido de este derecho, la información se extiende a los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, que afectan a la toma de decisiones, que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. De esta forma, la regulación española adoptaba una solución próxima a la exigencia de explicabilidad, establecida por el art. 22 RGPD,

[42] Goñi Sein, J. L., "Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral", *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, número extra-11, 2020.

[43] STS 225/2024, de 6 de febrero.

[44] Sobre el tema, ampliamente, Miranda Boto, J.M., Brameshuber, E., op. cit..

[45] Por ello, es preciso destacar la STS de 8/02/2021 (Rec. 84/2019), que confirma la nulidad del Proyecto Tracker de una conocida cadena de reparto de pizza a domicilio, entre otras causas, porque la implantación del Proyecto ha incumplido los requisitos de información y consulta previa establecidos en el art. 64.5 LET.

para las decisiones únicamente automatizadas con significativos efectos sobre los interesados. El Reglamento configura un derecho individual de explicación a la persona interesada sobre la existencia de estas decisiones automatizadas, que comprende, información significativa sobre la lógica aplicada.

Pues bien, en favor de la efectividad de este derecho de explicación, ya se propuso una interpretación finalista dirigida a garantizar el ejercicio de los derechos por la persona afectada, que eran necesarias formas sencillas de informar acerca de la lógica subyacente o los criterios utilizados para llegar a la decisión; que la información facilitada debe ser, además, suficientemente exhaustiva para que se entiendan los motivos de la decisión[46].En definitiva, ofrecer una referencia técnica a la implementación del algoritmo podría ser opaco, confuso, e incluso conducir a la fatiga informativa, por lo que debe facilitarse información que permita entender el comportamiento del tratamiento (AEPD, 2020:24).

Aplicando estos criterios interpretativos a la regulación española podríamos concluir que el empresario debe suministrar a los representantes de los trabajadores una información exhaustiva y comprensible para el receptor, a los efectos de cumplir la finalidad de control sindical que orienta la norma[47]. Pues bien, en este contexto debemos ya introducir la nueva regulación sobre derechos de participación de los representantes en los sistemas automatizados de vigilancia y de gestión empresarial, establecida por la citada Directiva sobre plataformas digitales.

La Directiva 2024/2831, como antes hemos descrito, reconoce derechos de información y participación de los representantes, y no solo de los representantes de los trabajadores de las plataformas, sino también de los representantes de las personas que prestan servicios en las plataformas digitales (trabajadoras o autónomas). En concreto como se recordará establece, en primer lugar, un derecho de información y consulta sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de estos (art. 13). En segundo lugar, establece un derecho de participación sobre la evaluación periódica de los efectos de cada una de las decisiones adoptadas o respaldadas por los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones que utilice la plataforma digital de trabajo, sobre las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular, cuando proceda, en sus condiciones laborales y en la igualdad de trato en el trabajo (art. 10.). En tercer lugar y más concretamente, se establece también un derecho de información sobre el uso de los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones (art. 9). De partida, esa información comprenderá todos los tipos de decisiones respaldadas o adoptadas por sistemas automatizados de toma de decisiones.

Además, se concretan las informaciones que han de ser remitidas a los representantes, tanto en relación con los sistemas automatizados de supervisión como de toma de decisiones. Respecto de los primeros, la plataforma deberá informar que los sistemas están en uso o en proceso de introducción; las categorías de datos y acciones controlados, supervisados o evaluados por tales sistemas (incluida la evaluación por el destinatario del servicio); el objetivo del sistema de supervisión y el modo en que el sistema debe lograr dicho objetivo; así como los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales tratados por dichos sistemas y toda transmisión o transferencia de dichos datos personales, también dentro de un grupo de empresas. Por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones, la plataforma deberá informar a los representantes igualmente que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción; las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por tales sistemas; las categorías de datos y los principales parámetros que tales sistemas

[46] En la misma línea, Grupo de Trabajo sobre protección de datos del art. 29 en sus Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679, 2018, p. 28.

[47] En similares términos, la guía práctica editada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en mayo de 2022 bajo el título, Información algorítmica en el ámbito laboral.

tienen en cuenta, y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada (incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de la persona que realiza trabajo en plataformas influyen en las decisiones); así como también finalmente, los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, y de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales.

Además, la Directiva determina que las plataformas digitales de trabajo facilitarán toda esta información en forma de documento escrito, que podrá estar en formato electrónico. La información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo. Los representantes de los trabajadores recibirán dicha información antes de utilizar dichos sistemas o previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, a la organización del trabajo o a la supervisión de la ejecución del trabajo, o en cualquier momento a petición suya. suya (art. 9.4 y art. 15)[48].

A la vista de esta regulación resulta destacable, en primer lugar, que el derecho de información a los representantes se extienda además de sobre las categorías de datos y los parámetros que tienen en cuenta estos sistemas, la importancia relativa de esos parámetros en la toma de decisiones. Así mismo se establece una exigencia de motivación de todas las decisiones empresariales con efectos laborales perjudiciales adoptadas o respaldadas por un sistema automatizado, por lo que la exigencia de causalización del poder empresarial aumenta en la empresa automatizada. Es preciso destacar por último que estas garantías se establecen en relación no solo con las decisiones adoptadas sino también las meramente respaldadas por los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones, por lo tanto, también cuando la intervención de la IA, o del algoritmo sea una más de las que fundamentan la decisión, es decir, aunque no sea determinante de la misma[49].

La trasposición de la Directiva será la oportunidad para modificar la regulación estatutaria sobre competencias de los representantes, aunque el ámbito de aplicación de aquella esté limitado a las plataformas digitales, en línea con la modificación general que introdujo la regulación española de 2021, que también se dirigió a la protección de las personas que prestan servicios en las plataformas digitales. Téngase en cuenta que el citado Reglamento Europeo de Inteligencia artificial es mucho más limitado en este tema, a pesar de identificar como de alto riesgo sistemas que utilicen la IA para la vigilancia y de gestión laboral. Efectivamente, el Reglamento de Inteligencia Artificial identifica como sistemas de alto riesgo los sistemas de IA utilizados para el reclutamiento o la selección, (en particular anuncios de empleo específicos, análisis y filtrado de solicitudes, y evaluación de candidato) para la promoción y rescisión de contratos, asignación de tareas en función de rasgos de personalidad o características y comportamiento, y seguimiento y evaluación del rendimiento (art. 6.2 y Anexo III). Sin embargo, las obligaciones de los responsables del despliegue, es decir las personas físicas o jurídicas que utilizan los sistemas de IA son muy limitadas. A este respecto el art. 26. 7. solo establece que, antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho nacional y de la Unión y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes.

[48] La propuesta de Directiva de 2021 solo reconocía este derecho de información a trabajadores de la plataforma (art. 6.1) si bien establecía que estaría a disposición de los representantes de los trabajadores. El art. 10 extendería este derecho a las personas que prestan servicios en plataformas digitales sin vinculación laboral.

[49] Tal y como se exige para aplicar el derecho de la explicación del art. 22 RGPD.

En definitiva, la reforma legal debe asumir el desarrollo de las competencias de participación de los representantes sindicales en relación con los procesos de transición digital, en el marco de una necesaria reforma global de nuestro modelo de representación sindical en la empresa, que se abordará a continuación.

6. PROPUESTA DE REFORMA: UN NUEVO MODELO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA PARA EL ESTATUTO DEL SIGLO XXI

Como se recordará, las denuncias de crisis del sistema de representación de los trabajadores en la empresa se conectan con una triple causa: la irrelevancia creciente del centro de trabajo como eje de la representación, la aparición de formas de negocio al margen de los centros de trabajo y la salida de los trabajadores presenciales de los centros de trabajo. Se trata en definitiva de una realidad empresarial necesitada de mayor flexibilidad para la representación y defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Los problemas de adaptación de un modelo articulado sobre el centro de trabajo no se solventarían, en efecto, solo con el cambio de la empresa por el centro de trabajo como unidad de representación, pues siguen existiendo empresas con centros de trabajo de grandes dimensiones para los que puede resultar preferible el modelo actual de representación.

Igualmente, es preciso reiterar que los efectos de la inadecuación del este modelo son muy graves: dejan fuera de la representación colectiva a un número cada vez mayor de trabajadores o de personas asimiladas. En consecuencia, cualquier propuesta de reforma debe estar dirigida a garantizar la efectividad del modelo de representación colectiva empresarial, prestando atención a los trabajadores que han quedado fuera del sistema y llevando a cabo un redescubrimiento o redefinición del "interés colectivo" representado. De otra parte, la reforma debe garantizar seguridad jurídica a las empresas.

Diagnosticados con cierto consenso las causas y los efectos de la referida crisis del sistema de representación de los trabajadores no puede decirse que el legislador haya hecho frente a esta cuestión, más allá de sucedáneos representativos, como han sido las comisiones *ad hoc* y las comisiones sindicales para la negociación de los procesos de reestructuración empresarial[50]. Igualmente, en los nuevos modelos de negocio, la ausencia de una respuesta legislativa está provocando una desorganización en la defensa colectiva de los intereses profesionales que ralentiza la respuesta social. La reforma del modelo legalmente definido sigue sobre la mesa.

Pues bien, uno de los obstáculos a la necesaria adaptación entre sujetos representativos y estructuras empresariales deriva de la coincidencia entre unidad electoral y base representativa. La rigidez de nuestro modelo deriva, en gran medida, de la vinculación que se entabla entre unidad de representación y unidad electoral, al ser las elecciones a representantes unitarias la vía de medición de la representatividad sindical. En consecuencia, la flexibilidad del modelo de representación de los trabajadores, necesaria para su adaptación presente y futura a la cambiante realidad de las empresas, exige como presupuesto, a mi juicio, desvincular unidad de representación y unidad electoral.

En concreto, la necesaria flexibilidad en la unidad representativa nos conduce directamente a que la misma, atendiendo a cada realidad empresarial, pueda ser elegida libremente por los sindicatos. Por ello, también el modelo propuesto debe articularse exclusivamente sobre los representantes

[50] Se ha postulado una reforma del Estatuto que introduzca la figura del delegado de personal conjunto y permita la elección de un comité de empresa conjunto pues, en defecto de una previsión legal expresa, la jurisprudencia ha considerado ambas soluciones incompatibles con los arts. 62 y 63 ET (SSTS de 20/02/2008 (Rec. 77/2007), 14/07/2011 (Rec. 140/2010) y 7/02 2012 (Rec. 114/2011): Ferrando García, F., "Apuntes para la actualización del Estatuto de los Trabajadores en materia de elecciones a órganos de representación unitaria", *Briefs AEDTSS*, núm.27, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

sindicales. La libertad sindical garantiza a los sindicatos la libertad de autoorganización, también dentro de la empresa, de forma que pueda optar por la unidad de representación y acción sindical necesaria para la tutela de los intereses de los trabajadores. En el contexto actual, la representación de los trabajadores en la empresa sólo puede asumirse de forma eficaz directamente por los sindicatos, toda vez que la actuación del sindicato, a través de los representantes unitarios, ha dejado de ser un modelo eficaz, tal y como se ha constatado. En la línea de las voces que abogan por reforzar el protagonismo sindical en los órganos unitarios[51] debe darse un paso más a favor de la representación sindical.

En definitiva, a mi juicio, hoy las exigencias de flexibilidad de la representación de los trabajadores en la empresa van más allá de trasladar el eje de representación desde el centro de trabajo a la empresa, y se extienden a la necesidad de arbitrar sujetos representativos en las nuevas realidades empresariales. Igualmente, es el sindicado el único sujeto que puede asumir la representación colectiva de los trabajadores digitales, la instancia representativa común que puede englobar a la inmensa mayoría de estos trabajadores, centralizando a un colectivo muy heterogéneo de representados y cuyos intereses, no obstante, son homogéneos: la lucha contra la precariedad laboral mediante el establecimiento de condiciones de trabajo más dignas.

Por ello, no cabe otra opción que la representación sindical, una opción por un modelo de representación sindical empresarial, que corresponde al legislador. El sistema de representación de los trabajadores en la empresa es, a mi juicio, competencia del legislador estatal al que le corresponde la promoción del sindicato en la empresa, en el marco de la relación entre Estado y sujeto sindical característica del Estado Social. Sin perjuicio de que en ámbitos supraestatales la negociación haya dado respuestas de representación colectiva de los trabajadores, a nivel estatal considero más ajustado un modelo cerrado a la intervención de la negociación colectiva en la ordenación del sistema de representación de los trabajadores. Claro está, un sistema siempre mejorable en la negociación colectiva, en cuanto al número de delegados sindicales, por ejemplo.

6.1. A favor del canal de representación sindical

El primer argumento a favor del canal de representación sindical es la dimensión del cambio en las estructuras empresariales apenas descrito. Ante la misma solo el sindicato, cuya capacidad de autoorganización (también dentro de la empresa) constituye contenido esencial libertad sindical, puede protagonizar esa necesaria adaptación de la representación de intereses colectivos a la diversidad organizativa empresarial. Y, en segundo lugar, solo el sindicato puede hacer frente a las exigencias de coordinación con la representación colectiva supraempresarial. Las experiencias en empresas multinacionales muestran la necesidad de que la representación en la empresa sea sindical, por la necesaria coordinación entre la acción de los trabajadores en los diversos ámbitos. Desde la perspectiva sindical, se pretende impulsar un papel proactivo de las relaciones laborales en el gobierno de las reestructuraciones impulsadas por la digitalización, a fin de no verse abocados a negociar de forma pasiva las consecuencias más negativas de estos procesos, y cuyo desarrollo debe concretarse lógicamente por la representación de las personas trabajadoras en sus respectivos ámbitos. En esta línea, se afirma, sería preciso combinar y coordinar la intervención en los diferentes ámbitos de actuación: centro de trabajo; empresa; grupo de empresas; cadena de valor; sector productivo, en definitiva, una actuación que correspondería a los sindicatos[52].

[51] Casas Baamonde, M.E., Escudero Rodríguez, R., "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", *REDT*, 17, 1984, pp. 51-91; Casas Baamonde, M.E., "La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores", *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales, Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Albacete, Bomarzo, 2017, p. 105.

[52] Fundación 1º de Mayo, La Dimensión laboral de la Economía Digital, CCOO, 2020.

Además, de forma mayoritaria la doctrina laboralista ha venido posicionándose a favor de la idoneidad de la representación sindical como cauce de articulación del interés colectivo de los trabajadores de plataformas digitales y de los teletrabajadores[53]. Y, por último, la doctrina judicial nos allana el camino tras la línea jurisprudencial trazada por el Tribunal Supremo, a favor de la autonomía organizativa sindical en la empresa[54]. En sus términos básicos, esta interpretación, ya muy consolidada, afirma que "*corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical*". El sindicato, como titular del derecho a la libertad sindical, es dueño de organizar su estructura a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos o de varios centros de trabajo de modo agrupado, buscando el mayor favor para el ejercicio de la acción sindical, sin abuso de derecho, ni consecuencias contrarias a los intereses de los trabajadores cuya defensa corresponde al sindicato[55].

En definitiva, la flexibilidad en relación con la determinación de la unidad de representación sindical, como facultad de autoorganización integrada en el derecho de libertad sindical, permitiría al sindicato además de la opción entre las unidades tradicionales, es decir el centro de trabajo y la empresa, su aplicación a nuevas realidades empresariales, como son las plataformas empresariales. El sindicato podría optar por establecer su representación en entornos virtuales, que constituyan "unidad productiva con organización específica", atendiendo a la propia configuración de estas plataformas en torno a una aplicación, que deviene el elemento tecnológico organizativo, que dota de unidad al conjunto de actividades desarrolladas por los trabajadores.

6.2. Una representación sindical de base electiva

Hoy nuestro sistema sindical encuentra apoyo, además de en su configuración constitucional, en el principio democrático, en la voluntad de los trabajadores que con su voto dotan de legitimidad democrática la actuación del sindicato. Por ello nuestra postura a favor del mantenimiento de la audiencia electoral como criterio de determinación de la representatividad sindical, tanto en el ámbito empresarial como supraempresarial, nos lleva a proponer que los representantes sindicales en la empresa sean de base electiva. Los mismos serán elegidos en unas elecciones sindicales, donde exista un monopolio sindical de las candidaturas; la empresa sea la unidad electoral y se extienda o amplíe el derecho de sufragio activo[56]. Igualmente sería precisa una reforma normativa para introducir la posibilidad del voto telemático en las elecciones sindicales en el Estatuto del siglo xxi, como ya establece el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 44), especialmente tras la interpretación negativa realizada por la última doctrina judicial[57].

Ya hemos puesto de relieve que el nuevo modelo partiría de la desconexión entre la unidad de representación y la unidad electoral, pues la actual vinculación impide la correcta representación de los intereses colectivos de los trabajadores. La flexibilidad en la unidad elegida por el sindicato

[53] Garrido Pérez, E., "Representación y participación de los trabajadores en la empresa", *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* MTES, Madrid, 2020, p. 319.

[54] STS (Pleno) 18/7/2014 (Rec. 91/2013).

[55] STS 21/7/2016 (Rec.182/2015) Caso Abanca, corporación bancaria SA.

[56] El régimen electoral debería aportar mayor certidumbre en cuanto a la identificación de la unidad electoral en los casos de descentralización productiva mediante contratas y subcontratas: Ferrando García, F., op. cit..

[57] SAN 165/2022, de 12 de diciembre declaró inválido un acuerdo entre las empresas del grupo Iberdrola y varios de los sindicatos que tienen representación en ella por el que se establecía la posibilidad de voto telemático en las elecciones que debían celebrarse en dichas empresas. En un sentido distinto se habían pronunciado la SJS núm. 25 de Madrid 321/2015, de 21 de septiembre y la SJS núm. 5 de Granada 312/2021, de 7 de julio.

para organizarse y actuar se combina con una unidad electoral fija, donde se compute la plantilla y se determine el número global de representantes elegibles. En esta propuesta, la opción a favor de la empresa como unidad electoral parece la más acorde con el panorama descrito. Aunque ciertamente obtener un representante en una unidad de grandes dimensiones requiere más votos que en una de pequeñas dimensiones, como se ha afirmado, en el actual modelo, en el que el centro de trabajo es la unidad electoral, la representatividad sindical la determinan los centros grandes, lo que puede explicar el desinterés hacia las nuevas estructuras atomizadas, pues los sindicatos fijan su atención en centros de trabajo, ubicados generalmente en los sectores y empresas más tradicionales, dejando en cierto modo a un lado los sectores emergentes y el mundo de la "empresa fragmentada".

En la empresa, como unidad electoral fija, se computaría la plantilla y se determinaría el número global de representantes elegibles, que podrían denominarse delegados sindicales. Si en estas elecciones se designarían globalmente el número de los delegados obtenidos en la empresa por cada organización sindical, sería a cada sindicato a quién correspondería determinar concretamente el ámbito de organización y actuación de sus delegados. De esta forma, libertad sindical y seguridad jurídica para la empresa se satisfacen al mismo tiempo.

En relación con la empresa como unidad electoral, continuaría un modelo de umbrales mínimos, pues no parece conveniente la representación donde "el desarrollo de las relaciones laborales se lleva a cabo en clave necesariamente individual"[58]. Un umbral fijado a partir de los 6 trabajadores en la empresa, dado que, en la franja de 6 a 10 trabajadores, la exigencia formal de acuerdo no rige de forma explícita, al haber avalado la STC 36/2004, de 8 de marzo, que la participación posterior en la votación sería una expresión implícita de su voluntad de constitución del órgano. Finalmente, sería preciso avanzar en la reflexión sobre dos temas: el de las personas trabajadoras computables a efectos de plantilla y con derecho a sufragio activo, para extender el colectivo representado por los delegados sindicales y el de la introducción del voto electrónico atendiendo al volumen creciente de teletrabajo.

Muchos otros serían, en su caso, los aspectos necesitados de concreción para el establecimiento del nuevo modelo de representación sindical empresarial, para avanzar una propuesta que simplifique el modelo y lo dote de mayores dosis de racionalidad. En definitiva, lo que aquí se propone no es sino ajustar el marco normativo a la realidad de un sistema de representación de los trabajadores cuyos órganos vítales, siempre han sido y deben seguir siendo de naturaleza sindical; superando definitivamente la histórica necesidad de su actuación indirecta en el interior de la empresa.

7. BIBLIOGRAFÍA

Aloisi, A. (2019). "Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy" EUI Working Paper MWP 2019/03. Badia Fiesolana: European University Institute.

Alvarez Alonso, D., *Representación y participación de los trabajadores en la empresa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

Baylos, A. "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la Ley 12/2021", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), 2022, pp. 95-113.

Casas Baamonde, M.E., Escudero Rodríguez, R., "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", *REDT*, 17,1984, pp. 51-91.

Casas Baamonde, M.E., "La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores", *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales, Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Albacete, Bomarzo, 2017.

[58] Cruz Villalón, J.,"Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa", *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*, cit., p. 153.

CES, Resolución de la CES sobre la protección de los derechos de los trabajadores atípicos y de las empresas de plataformas (incluidos los trabajadores por cuenta propia), Comité Ejecutivo del 28 y 29 de octubre de 2020.

CES, Resolución de la CES en la que se pide una Directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el trabajo, Comité Ejecutivo del 6 de diciembre de 2022.

Cruz Villalón, J., "Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa", *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales, Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Albacete, Bomarzo, 2017.

De Stefano V., "Masters and servers': collective labour rights and private government in the contemporary world of work", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36 (4), 2020, pp. 425-444.

De Stefano V., Taes, S., "Algorithmic management and collective bargaining", ETUI. https://www.etui.org › publications, 2021, (consulta 30/04/2024).

Esteve Segarra, A., "Desafíos de las relaciones colectivas de trabajo en las empresas de plataforma", *Labos*, Vol. 3, núm. 3, 2022, pp. 52-76.

Ferrando García, F., "Apuntes para la actualización del Estatuto de los Trabajadores en materia de elecciones a órganos de representación unitaria", *Briefs AEDTSS*, núm.27, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

Fundación 1º de Mayo, *La Dimensión laboral de la Economía Digital*, CCOO, 2020.

Garrido Pérez, E., "Representación y participación de los trabajadores en la empresa", El *Estatuto de los Trabajadores 40 años después XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, MTES, 2020.

Goñi Sein, J. L., "Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral", *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, número extra-11, 2020.

Guerrero Vizuete E., "La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores", *IUS Labor*, 1, 2019, pp. 267-285.

Hadwiger, F., *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*, Documento de Trabajo, Ginebra, OIT, 2023.

Haipeter, T., "Trade Unions and Digitalisation in Germany", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, pp. 301-323.

Hyman, R., "El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, pp. 245-260.

Johnston, H., Land-Kazlauskas C., "Organizing on-demand: Representation,voice, and collective bargaining in the gig economy", *Conditions of Work and Employment,* Series N. 94. Geneva:ILO, 2019.

Köhler, H-D., ·Sindicalismo 'Gig' o la acción colectiva en la economía de las plataformas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022.

Monereo Pérez, J.L., "El futuro de la representación y participación de los trabajadores ante el cambio tecnológico y lasa nuevas formas de empresa". *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI,* Ortega Lozano, P. G., Ruiz Santamaría J.L., (Coord.); Monereo Pérez, J.L.,Vila Tierno, F., Esposito, M., Perán Quesada, S., (Dir.), Granada, Comares, 2021, pp. 115-184.

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

Miguélez, F.; Alós, R., "Sindicalismo en la era digital", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, pp. 237-243.

Miranda Boto, J.M., Brameshuber, E., "El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 478, 2024, págs. 21-59.

Rodriguez Copé, M. L., "El difícil papel del sindicato de clase en la gic-economy", *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, Albacete, Bomarzo, 2021, pp. 227-272.

Rodríguez Fernández, M.L., "Sindicalismo y negociación colectiva 4.0", *Temas laborales*, 144, 2018, pp. 27-41.

Sáez Lara, C., "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, pp. 283-300.

Sáez Lara, C., "La representación colectiva de los trabajadores en la empresa", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 58, 2005 (Ejemplar dedicado a: XXV años del Estatuto de los Trabajadores), pp. 315-342

Todolí Signes, A., "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales "big data", creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos", *Revista de Derecho Social*, 84, 2018, pp. 69-88.

Valle Muñoz, F. A., "La implantación de las nuevas tecnologías en las elecciones sindicales", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 67, 2024.