

RETOS DEL SINDICALISMO DE CLASE ANTE LA ECONOMÍA DIGITAL

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ
FUNDACIÓN 1º DE MAYO
FROCHA@1MAYO.CCOO.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

LA ECONOMÍA DIGITAL ES UN PROCESO SOCIAL EN CONSTRUCCIÓN, CON POTENCIALES IMPACTOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO SOBRE CUESTIONES COMO LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, LOS CONTENIDOS DE TRABAJO, EL ESTATUS LABORAL, LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LAS RELACIONES LABORALES. ÉSTE ESCENARIO PLANTEA IMPORTANTES RETOS A LOS SINDICATOS DE CLASE, CUYO ÉXITO EN LA ADAPTACIÓN DE SUS ESQUEMAS TRADICIONALES DE ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN DETERMINARÁ EN BUENA MEDIDA EL PAPEL QUE PUEDEN Y DEBEN SEGUIR DESEMPEÑANDO EN LA LUCHA POR EL TRABAJO DECENTE Y LA JUSTICIA SOCIAL.

PALABRAS CLAVE

ECONOMÍA DIGITAL; SINDICATO; TRABAJO DECENTE; DIÁLOGO SOCIAL; RELACIONES LABORALES.

1. INTRODUCCIÓN

La economía digital puede considerarse como un proceso social en construcción, cuya naturaleza y consecuencias están todavía por explorar en toda su profundidad. Su desarrollo concreto registra además pautas diferenciadas en la medida en que, tal como pone de manifiesto la experiencia histórica, la implantación de los cambios tecnológicos no es homogénea. Antes bien, la intensidad y alcance de los mismos puede registrar variaciones significativas entre los diferentes países y sectores productivos,

y sus impactos afectar asimismo de forma desigual a los distintos grupos de población.

La razón de esto, como ya señalara Manuel Castells en su trilogía clásica sobre la era de la información, es que “en cada caso, la articulación entre el nuevo paradigma tecnológico y la sociedad se hace según la historia, la cultura y la especificidad institucional de cada país” (Castells, 2011: I)¹.

El propio concepto de economía digital carece de hecho de una delimitación unívoca, a pesar de su frecuente presencia en los debates públicos. Una indefinición que se explica en parte por la complejidad de este fenómeno, que engloba un con-

¹ La edición original en inglés es de 1996.

junto creciente de innovaciones tecnológicas con manifestaciones y potencialidades diversas. Pero asimismo porque su auge no se basa únicamente en la eclosión de nuevas tecnologías disruptivas, sino en una forma diferente de integrarse: su creciente conectividad estrechamente asociada a estrategias empresariales de muy distinto tipo (Aragón, 2016).

No obstante, a efectos analíticos es posible distinguir dos grandes ámbitos dentro de la economía digital (Degryse, 2017). De un lado la robótica, que comprende la automatización e informatización de un conjunto creciente de procesos productivos y tareas cognitivas y manuales —rutinarias y no rutinarias— a través de dispositivos tecnológicos diversos, tanto físicos como virtuales (Brynjolfsson y McAfee, 2014; Ford, 2016; Frey y Osborne, 2013).

De otro lado la “economía de plataformas digitales”, también denominada —de forma menos rigurosa— como “economía colaborativa”, “economía sobre demanda”, “economía compartida” o “gig economy” (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016; Drahokoupil y Fabo, 2016; Srnicek, 2017; Sundararajan, 2016). Este concepto, en la definición propuesta por la Comisión Europea, se refiere a la emergencia de “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (Comisión Europea, 2016, p.3).

El desarrollo de la economía digital ha suscitado numerosos interrogantes sobre sus implicaciones en el mundo del trabajo, en relación a cuestiones como la evolución del empleo, los contenidos del trabajo, el estatus laboral, las condiciones de trabajo, la protección social y las relaciones laborales.

Cabe señalar sin embargo que, a pesar del elevado consenso existente sobre los potenciales efectos laborales de este fenómeno, no se dispone aún de evidencia empírica concluyente sobre la naturaleza y alcance real de los mismos (Codanogne et al, 2016; De Groen y Maselli, 2016; Degryse, 2016 y 2017; Meil y Kirov, 2017).

Conviene resaltar igualmente que las reflexiones sobre esta temática se encuadran en un debate de mayor amplitud sobre el futuro de trabajo, de

renovada actualidad a raíz de la iniciativa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015). En este sentido, frente a los discursos que enfatizan el carácter disruptivo y “epocal” de la digitalización cabe remarcar la necesidad de contextualizar este fenómeno por una doble razón:

— Primero, debido a que su emergencia está estrechamente vinculada a otras dinámicas preexistentes en el mundo del trabajo, tales como: la fragmentación de los procesos productivos; la organización transnacional de las cadenas de valor; la multiplicación de las redes empresariales; y el crecimiento de las formas atípicas de empleo (Castells, 2011; De Stefano, 2016; Huws, 2017; Valencuc y Vendramin, 2016).

— Segundo, porque su desarrollo estará ineludiblemente condicionado por los impactos de algunas macro-tendencias en curso que afectan a todas las esferas de la vida social, económica y laboral, tales como los cambios demográficos, la crisis de los cuidados, el agotamiento de los recursos naturales y el cambio climático (ETUC, 2016.a; Méda, 2016; Raworth, 2017; Scholz, 2017).

En este marco general, el objetivo del presente artículo es contribuir a este debate aportando elementos de reflexión sobre los retos que la economía digital plantea a los sindicatos de clase, es decir: a aquellos que —en contraposición a los sindicatos corporativos— buscan organizar, representar y defender al conjunto de trabajadoras/es.

Para ello, se aborda en primer lugar la dimensión laboral de la economía digital, planteándose a continuación —a modo de conclusión— algunos ejes para la intervención sindical en este campo.

2. LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA ECONOMÍA DIGITAL

La revisión de la literatura permite ofrecer una panorámica de los principales debates sobre la dimensión laboral de la economía digital que, a efectos de exposición, se ha estructurado en torno a seis grandes cuestiones.

1) Un tema que suscita una especial preocupación concierne a los efectos de la digitalización

sobre la evolución del empleo, en una doble dimensión.

En primer lugar, se ha planteado que las innovaciones en el campo de la robótica implicarán una destrucción significativa de puestos de trabajo, ya que multiplican las posibilidades de automatización de los procesos productivos.

Diversos autores coinciden en remarcar que el riesgo de automatización es mayor para las tareas rutinarias aunque también, debido a innovaciones como el Big Data, afectará a un número creciente de tareas no rutinarias (Brynjolfsson y McFee, 2014; Ford, 2016). Ahora bien, existe un mayor grado de discrepancia a la hora de cuantificar la intensidad de este proceso.

Entre los diagnósticos más pesimistas destaca sin duda el estudio de Frey y Osborne (2013), donde se estima que el 47 por ciento del empleo de Estados Unidos se encuentra en alto riesgo de desaparición. Este estudio ha sido posteriormente replicado por otros, en los que se apuntan conclusiones similares para el contexto europeo (Bowles, 2014).

Desde una perspectiva crítica se ha señalado, sin embargo, que la mayoría de las previsiones cuantitativas sobre el impacto del cambio tecnológico en el empleo presentan tres limitaciones metodológicas (Valenduc y Vendramin, 2017): (a) la sobre-estimación del vínculo determinista entre las innovaciones tecnológicas y la sustitución de empleos, debido a la confusión entre tareas, ocupaciones y puestos de trabajo; (b) la infra-estimación del papel que desempeñan los diferentes modelos de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra; y (c) la falta de consideración del ritmo de implantación de las innovaciones, ya que suele existir un lapso de tiempo significativo entre la adopción inicial de las mismas y su generalización al conjunto de la economía.

En este sentido, estudios más recientes que contemplan los tres criterios apuntados ofrecen

previsiones relativamente más moderadas, estimándose que el impacto de la robótica afectará en torno al 9 por ciento del empleo como media de la OCDE (Artzn et alia, 2016).

El segundo eje de debate se ha centrado en el potencial de creación de empleo de las plataformas digitales, donde en los últimos años han emergido nuevas formas de trabajo tales como el “crowdwork” y el “trabajo a demanda vía apps”² (De Stefano, 2016; Eurofound, 2015).

La medición cuantitativa de este fenómeno presenta notables dificultades, por lo que la evidencia estadística disponible es escasa. No obstante, diferentes estudios empíricos realizados apuntan que el volumen de empleo existente en este ámbito es relativamente pequeño, aunque con una mayor presencia relativa en Estados Unidos y —en el contexto europeo— en países como Austria, Alemania, Suecia, Países Bajos y Reino Unido (Codagnone et al, 2016; De Groen y Maselli, 2016; Huws et al, 2017).

Estos estudios prevén asimismo un crecimiento significativo del empleo a través de las plataformas digitales a medio plazo. Existe sin embargo una notable incertidumbre respecto de si esta dinámica será suficiente para compensar el impacto negativo sobre el empleo de la automatización.

Es importante evitar en todo caso los enfoques deterministas sobre el futuro de los empleos en la medida en que, como ya se ha señalado, los potenciales efectos de los cambios tecnológicos están condicionados por factores estructurales de diversa índole. Pero también, y de forma especialmente relevante, por las estrategias concretas que adopten los distintos actores involucrados en su desarrollo. En este sentido, “los gobiernos y los interlocutores sociales tienen el reto de moldear las dinámicas de los procesos de transformación tecnológica, social y económica que generan nuevos empleos” (Nübler, 2016:30).

² El crowdwork consiste en trabajo ejecutado a través de plataformas online que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, empresas y personas, posibilitando potencialmente la conexión entre clientes y trabajadoras/es sobre bases globales. El trabajo a demanda vía apps se refiere a los empleos en actividades tradicionales —tales como transporte, limpieza o actividades de oficina— que son ofertadas y asignadas mediante aplicaciones de teléfonos móviles.

2) La digitalización tiene asimismo implicaciones para los contenidos de los trabajos, es decir: para la manera en que se desempeñan las tareas y los requerimientos de cualificación necesarios para ejecutarlas.

Así, diferentes estudios empíricos ponen de relieve que la difusión de las tecnologías digitales está provocando cambios significativos en los requerimientos de los puestos de trabajo acelerando tanto el riesgo de obsolescencia de diversas cualificaciones como la demanda de otras nuevas, especialmente en los sectores con mayor intensidad tecnológica (CEDEFOP, 2016.a y b; Curtarelli et al, 2017, OCDE, 2016; Valsamio et al, 2016).

Estos estudios ponen de relieve asimismo que la naturaleza e intensidad de la demanda de las nuevas cualificaciones no es homogénea entre los diferentes países, ya que está condicionada por factores específicos tales como el marco institucional, las características del sistema productivo —en aspectos como la especialización sectorial y la estructura empresarial— y las estrategias de las empresas.

En este escenario, cabe apuntar a modo ilustrativo cuatro retos relevantes que se plantean sobre esta temática en el contexto español (Rocha et al, 2016):

- La persistencia de niveles más bajos de competencias digitales básicas y alfabetización digital universal en comparación a los estándares medios europeos.
- Los desajustes registrados entre la formación de las personas y los requerimientos de cualificación de las empresas, particularmente en el sector TIC, debido a factores como: las características del sistema de educación y formación profesional y su relación con el mundo productivo; la falta de movilidad laboral; y los bajos niveles de innovación registrados por las empresas españolas.
- La falta de una apuesta decidida por la formación digital de la fuerza de trabajo en muchas empresas.
- Una importante brecha de género, que se manifiesta entre otros aspectos en una participación significativamente inferior de las mujeres en los

estudios y ocupaciones relacionados con el perfil STEM³.

3) El estatus laboral de las personas que desarrollan una actividad profesional remunerada a través de las plataformas digitales está siendo objeto de una notable controversia jurídica, por una doble razón (Huws, 2016):

De un lado, porque las nuevas formas de empleo digital —como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps— están creciendo rápidamente en sectores económicos que ya registraban con anterioridad una presencia significativa del trabajo autónomo, tales como, las industrias creativas, transporte, consultorías y los servicios de limpieza.

De otro lado, y de forma más relevante, porque las nuevas plataformas están contribuyendo a potenciar la ambigüedad de la relación laboral: (a) mediante la incorporación de “terceras partes” en lo que previamente había sido un acuerdo bilateral, planteando la cuestión de quién debería ser considerado como empleador (el cliente, la plataforma digital, otro intermediario...); y (b) creando nuevas asimetrías en el mercado de trabajo, que hacen prácticamente imposible aplicar el concepto de “negociación significativa” implícito en los planteamientos tradicionales de relación laboral entre empleado y empleador, o de contrato de servicio entre trabajador autónomo y cliente.

El corolario es que la situación laboral de las personas que trabajan con estas plataformas no encaja ni en la figura del trabajo autónomo, ni en la de empleo asalariado. De ahí que algunos autores hayan propuesto la creación de una nueva categoría legal intermedia denominada “trabajador independiente”: una figura parecida a la del trabajador autónomo económicamente dependiente regulada en países como España, y que garantizaría a las personas que trabajan en la economía de plataformas muchos de los derechos laborales —aunque no todos— asociados al empleo asalariado (Harris y Krueger, 2015).

³ Acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

La idoneidad de esta propuesta y la potencial eficacia de su aplicación ha generado sin embargo una fuerte polémica en la doctrina jurídica, ya que a juicio de diversos autores la organización del trabajo a través de las plataformas digitales encubre en la mayoría de los casos una relación de facto de subordinación y dependencia laboral (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016; Felstiner, 2011). Esto ha llevado a plantear, como opción alternativa, el encaje jurídico de las nuevas modalidades de empleo digital dentro del marco normativo del trabajo asalariado, mediante la creación de una relación laboral especial (Todoli, 2017).

4) Otra cuestión a debate concierne al impacto sobre las condiciones de trabajo.

Así, de un lado se ha señalado que la digitalización puede favorecer mejoras en las condiciones de trabajo en relación a aspectos como: la liberación de actividades peligrosas y tareas repetitivas; una mayor flexibilidad y autonomía en la organización del tiempo de trabajo; el enriquecimiento de los contenidos de trabajo; la mejora en las cualificaciones; y el reforzamiento de las posibilidades de cooperación (Valsamis, et al, 2015).

De otro lado, se ha apuntado sin embargo que —aún sin negar sus potenciales beneficios— la digitalización plantea igualmente riesgos para la calidad de las condiciones de trabajo y de los derechos laborales, particularmente, en las formas emergentes de empleo asociadas a las plataformas digitales.

A modo ilustrativo, un informe basado en los resultados de una encuesta realizada por la OIT sobre las condiciones laborales de las/os trabajadoras/es que desarrollan su actividad a través de plataformas digitales, concluye remarcando que “la actual organización del *crowdwork* no está proporcionando oportunidades de trabajo decente ni en Estados Unidos ni en otros lugares” (Berg, 2016, p. 25).

De forma más específica, se destacan tres dimensiones especialmente negativas de las condiciones de trabajo: (a) las bajas remuneraciones,

(b) el subempleo, provocado por el hecho de que en un elevado porcentaje de casos las actividades realizadas se fragmentan en “micro-tareas”; y (c) el trato injusto recibido, que incluye entre otras manifestaciones: los cambios unilaterales en las condiciones y términos del pago, e incluso la negación del mismo; la “desactivación” abusiva de las plataformas; la carencia de mecanismos fiables de resolución de disputas con los clientes; y problemas para el desarrollo de la acción colectiva debido a la mayor capacidad de control y vigilancia digital, que puede provocar por ejemplo en caso de ejercerse un menoscabo de la “reputación” de las personas (que redundaría en su capacidad para acceder a nuevos trabajos).

Diversos estudios confirman este diagnóstico, y apuntan asimismo otras tendencias que pueden contribuir a promover una mayor precariedad de las condiciones de trabajo, en relación a diferentes dimensiones (Aloisi, 2016; Codagnone et al, 2016; De Stefano, 2016; Degryse, 2016; EU OSHA, 2016; Huws, 2014; Meil y Kirov, 2017): (a) la intensificación y aceleración de los ritmos de trabajo con su correlato en términos de agudización del estrés y la ansiedad; (b) la dislocación del tiempo de trabajo, con crecientes requerimientos empresariales en términos de disponibilidad de las/ trabajadoras/es; (c) la pérdida de autonomía y privacidad, como consecuencia del desarrollo de nuevas formas de seguimiento y control del trabajo en las empresas; (d) la emergencia de nuevos riesgos físicos y psicosociales; (e) la asimetría de información; y (f) la ausencia de “voz” y representación de las personas que realizan su actividad profesional a través de las plataformas.

Finalmente, es necesario resaltar que la economía digital se inserta un ecosistema global integrado por múltiples redes empresariales dedicadas a extraer los materiales y producir las infraestructuras y equipos necesarios para el desarrollo de la misma, y cuya competitividad se basa principalmente en un elevado nivel de explotación, precariedad y

carencia de derechos básicos de la fuerza de trabajo (Dyer-Witthford, 2015, Scholtz, 2017)⁴.

5) La exclusión de las personas que desarrollan su actividad profesional a través de las plataformas digitales de los derechos y prestaciones de la seguridad social, típicamente asociados al estatus del trabajo asalariado, es otro elemento de preocupación.

La principal solución planteada para este problema desde diversos ámbitos es la implantación de una renta básica incondicional, definida como un ingreso pagado por una comunidad política a todos sus miembros sobre bases individuales, sin evaluación de recursos ni requerimientos de trabajo. Una propuesta que no es precisamente novedosa, pero que ha cobrado un renovado vigor en el marco de los debates sobre la digitalización (Brynjolfsson y McAfee, 2014; Ford, 2016; Sundararajan, 2016).

Las iniciativas a favor de una renta básica han suscitado tradicionalmente una notable controversia, con argumentos contrapuestos entre sí (Karakas, 2016). Así, sus partidarios plantean que la aplicación de la misma no conllevaría costes muy elevados, y tendría un impacto muy favorable ya que la disposición de unos ingresos mínimos contribuiría a reforzar los niveles de autonomía y seguridad individual, mitigando en paralelo los riesgos de exclusión asociados a la precariedad y volatilidad de los nuevos empleos.

En el extremo opuesto, sus detractores resaltan en cambio que la renta básica supondría un coste financiero muy elevado, que requeriría un aumento de los impuestos para sufragarlo. Asimismo, se señala que la disponibilidad de un ingreso básico podría ser un desincentivo para la búsqueda de empleo. Por último, también se ha criticado el carácter incondicional de esta renta, que también beneficiaría a las personas con mayores niveles de ingresos.

6) Finalmente, otro tema de singular trascendencia concierne a la dinámica de las relaciones laborales en el ámbito de las plataformas digitales. Se trata de una cuestión que puede considerarse

todavía en fase incipiente, y cuyo desarrollo afronta diversos obstáculos.

Una limitación relevante es la exclusión de la noción de trabajo en el discurso dominante en este ámbito. Así, de un lado las plataformas digitales no se consideran “empleadoras”, sino intermediarias que facilitan la prestación de servicios pagados entre terceras partes. De otro, tampoco se reconoce a las personas como “empleadas/os”, sino como “proveedoras/es” independientes que desempeñan “tareas” (enmascarándose de este modo la relación social del trabajo).

Esta no es una cuestión meramente formal, ya que “abandonando el lenguaje del trabajo perderíamos las asociaciones con la historia del trabajo organizado, sus luchas y movimientos. No hablar de trabajo despolitiza la discusión desconectándola de las prácticas laborales tradicionales así como de los logros, sacrificios y lecciones aprendidas de esta historia” (Scholtz, 2017:6).

Otro elemento es el bajo nivel de asociacionismo existente entre las plataformas digitales. En este sentido, las pocas agrupaciones existentes tienen como principal objetivo ejercer funciones de “lobby” frente a los distintos gobiernos nacionales e instituciones supranacionales, en relación a los diferentes aspectos regulatorios planteados en este campo.

La organización colectiva de las/os trabajadoras/es presenta por último notables dificultades. En primer lugar por la ambigüedad de su estatus laboral, como ya se ha señalado. Pero sobre todo por la organización y condiciones de trabajo, que en muchos casos reviste una notable precariedad. Ello se pone especialmente de manifiesto en las plataformas “on-line”, que ofertan micro-tareas virtuales a un volumen indeterminado de personas a escala global contribuyendo así a la fragmentación, aislamiento y competencia entre las/os trabajadoras/es.

No obstante estas limitaciones, se han producido iniciativas de acción colectiva desarrolladas por las/os propias/os trabajadores de estas plataformas

⁴ Un caso paradigmático reiteradamente denunciado es por ejemplo el de la factoría de Foxconn en China.

“online” aprovechando las propias herramientas de comunicación digital disponibles, como por ejemplo la experiencia de Turkopticon relativa a Amazon Mechanical Turk. Asimismo, también se han desarrollado conflictos laborales y litigios judiciales en diferentes países contra plataformas “offline”, como es el caso paradigmático de Uber (Aloisi, 2016; Fabo et al, 2017; Felstiner, 2011; Irani y Silberman, 2013).

Los sindicatos de clase, por su parte, han comenzado a impulsar recientemente diversas iniciativas de apoyo a las personas que trabajan en este ámbito. A modo ilustrativo, en el contexto europeo existen experiencias promovidas por sindicatos en países como Alemania, Austria, Reino Unido y Suecia⁵.

En este sentido, un objetivo clave que se plantea al sindicalismo de clase para los próximos años es el de profundizar y ampliar estas iniciativas incipientes, contribuyendo así a luchar contra la invisibilidad, precariedad e indefensión de las/os trabajadoras/es de las plataformas digitales.

3. CONSIDERACIONES FINALES

El fenómeno de la economía digital y sus potenciales impactos socio-laborales conlleva implicaciones de indudable trascendencia para el futuro del trabajo, que los sindicatos de clase deberán afrontar ineludiblemente en los próximos años.

Este escenario plantea la necesidad de abordar iniciativas innovadoras tanto en el plano de la organización como de la acción sindical, cuya concreción tendría que atender lógicamente al marco institucional, económico y social de cada país, así como a las características de los diferentes sectores productivos.

No obstante, centrandolo el análisis en el contexto europeo es posible apuntar para concluir algunos elementos sobre tres ámbitos de intervención especialmente relevantes en este campo.

En primer lugar, resulta imprescindible impulsar a través del diálogo social tripartito la adopción de una estrategia integral para la transición justa a la economía digital, que favorezca la creación de trabajo decente y contribuya en paralelo a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social entre la población (Burrow y Byhoshvskaya, 2016; ETUC, 2016.a; TUAC, 2017).

Esta estrategia debería abordar diferentes objetivos y ejes de actuación, pudiendo destacarse entre otros:

- La regulación de las lagunas legales existentes en la economía digital, en relación a aspectos como la fiscalidad de las plataformas que operan a escala transnacional, la privacidad y seguridad de los datos y las reglas de competencia, a fin de evitar la consolidación de los monopolios emergentes en este ámbito.
- El apoyo a la creación de empleo de calidad, combinando la apuesta por una política industrial efectiva con medidas de apoyo a la generación y mantenimiento de las ocupaciones menos susceptibles de automatización en todos los sectores, particularmente en los servicios que cubren necesidades sociales (tales como la sanidad y la atención a la dependencia).
- El fomento de un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo, que entre otros elementos garantice la tutela jurídica de las personas que trabajan en las nuevas formas de empleo digital con independencia de su estatus laboral.
- El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital.
- La mejora de las cualificaciones en materia digital. Las medidas que se adopten en esta materia deberían incidir al respecto en todas las fases del sistema educativo, prestando una especial atención a la formación dirigida a las personas ocupadas y desempleadas, planteándose dos ejes centrales de actuación: (a) el reforzamiento de las cualificaciones digitales, tanto las de carácter genérico como las

⁵ Puede consultarse información sobre las iniciativas desarrolladas en estos países en la web <http://faircrowd.work>, impulsada por el sindicato alemán IG Metall (acceso el 19/7/2017).

especializadas y complementarias; y (b) el desarrollo de una estrategia orientada a disminuir el desajuste existente entre la demanda y oferta de profesionales con competencias TIC.

— La adaptación de los esquemas de protección social, considerando la situación de las/os trabajadoras/es autónomas/os en aspectos como la irregularidad de las contribuciones y un umbral más bajo para el acceso a los beneficios. Asimismo, se plantea la adopción de una renta mínima garantizada, dirigida a las personas con ingresos más bajos y mayores dificultades para encontrar empleo.

— La articulación de instrumentos para la prospección de las principales tendencias de cambio y sus potenciales efectos económicos, sociales y laborales en los diferentes sectores productivos.

— La incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas, y en particular aquellas relativas al fomento de educación y formación en competencias digitales.

En segundo lugar, es importante que la negociación colectiva desempeñe un papel más proactivo en el gobierno de la adaptación de los sectores, empresas y personas a los retos de la economía digital. En este sentido, se plantean elementos como:

— Fomentar la anticipación y gestión de los cambios, incorporando en los acuerdos y convenios colectivos cláusulas sobre digitalización y difusión de las tecnologías en las empresas, que contemplen entre otros aspectos los derechos de participación de la representación de las/os trabajadores desde la fase inicial del proceso.

— Potenciar el enriquecimiento de los contenidos materiales de los convenios colectivos, a fin de abordar los efectos de la digitalización sobre las condiciones de trabajo en relación a materias como: la estabilidad laboral; igualdad de género y de trato; remuneraciones e ingresos mínimos; tiempo de trabajo; formación; protección de datos, vigilancia y privacidad; y nuevos riesgos para la salud laboral. Asimismo, contemplar la incorporación de cuestiones novedosas, como el derecho a la desconexión; o la suspensión temporal de las decisiones sobre organización del trabajo, relacionadas con la introducción

de cambios tecnológicos (especialmente, cuando implican la destrucción no justificada de empleo).

— Promover a través de las Federación Sindicales Sectoriales Europeas la negociación de Acuerdos Transnacionales de Empresa sobre estas materias, a fin de asegurar el establecimiento y respeto de reglas comunes en el conjunto de la empresa y de la cadena de valor.

— Explorar las posibilidades de alianzas sectoriales innovadoras, con el objetivo de presionar a las empresas “clásicas” y plataformas digitales a negociar con los sindicatos y establecer esquemas apropiados de negociación colectiva (ETUC, 2016.b).

Finalmente, un eje de singular relevancia consiste en la organización y tutela de las/os trabajadoras/es que desarrollan su actividad a través de las plataformas digitales.

Las actuaciones en este campo se encuentran en una fase incipiente y su desarrollo presenta además, como ya se ha señalado, dificultades significativas. No obstante tomando como referencias las iniciativas emergentes, así como la experiencia histórica acumulada por los sindicatos de clase en materia de organización y protección de trabajadoras/es precarias/os, es posible apuntar algunos elementos:

— Potenciar el rol de los órganos de representación de las/os trabajadoras/es en las empresas en el control de las prácticas de subcontratación y externalización, con el objetivo de asegurar que se respetan las condiciones de trabajo y salarios pactados en la negociación colectiva. En particular, “las nuevas plataformas de negocio digital y la incorporación de tecnologías de la información y las comunicaciones deberían ser supervisada desde el principio” (ETUC, 2016.a:10).

— Impulsar la afiliación, organización y defensa de las/os trabajadoras/es autónomas/os que no tienen empleadas/o a su cargo, en la medida en que se prevé un aumento relevante de esta figura laboral en el contexto de la economía de plataformas.

— Crear espacios virtuales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación a las/os trabajadoras/es, en la línea de algunas de las

iniciativas ya puestas en marcha por los sindicatos europeos⁶.

- Apoyar y ofrecer cobertura jurídica y sindical a los conflictos emergentes en el ámbito de las plataformas digitales (on line y offline), explorando la posibilidad de interlocución y negociación con las mismas.
- Promover mecanismos de coordinación sindical transnacional, que favorezcan la extensión de buenas prácticas y el cumplimiento de los derechos laborales básicos a escala global.
- Impulsar alianzas con otro tipo de entidades sociales, como las entidades cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas digitales.

En suma, a modo de conclusión cabe reiterar nuevamente que la economía digital es un proceso social en construcción, cuyos impactos potenciales están condicionados por factores de índole tanto tecnológica como social e institucional, así como por las estrategias concretas que adopten los distintos actores involucrados en su desarrollo.

Esto plantea importantes retos a los sindicatos de clase, cuyo éxito en la adaptación de sus esquemas tradicionales de organización y acción determinará —en buena medida— el papel que pueden y deben seguir desempeñando en la lucha por el trabajo decente y la justicia social.

REFERENCIAS

- ALOISI, A. (2016): “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 620-653.
- ARAGÓN, J. (2016): “Notas sobre una ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo”. *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 27, diciembre de 2016, pp. 11-22.
- ÁREA DE ESTRATEGIAS INDUSTRIALES DE CCOO INDUSTRIA (2017): *Encuentros sobre Digitalización e Industria 4.0. Principales Conclusiones*. Madrid, CCOO Industria.
- ARNTZ, M.; GREGORY, T.; ZIERAHN, U (2016): *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. Paris, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189.
- BERG, J. (2016), *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*. Ginebra, ILO, Conditions of Work and Employment Series, nº 74.
- BOWLES, J. (2014): *The computerization of European jobs*. Bruegel Blog Post, 14/7/2014.
- BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. (2014): *The second machine age*. New York, W.W. Norton & Company Limited.
- BURROW, SH.; BYHOSVKAYA, A. (2016): “Assesing the social dimension of the digital economy”, en VVAA (2016): *Transformations in Technology, Transformations in Work*. JustJobs Network Inc, pp. 181-206.
- CASTELLS, M. (2011): *La Sociedad Red. La Era de la Información, Volumen 1*. Madrid, Alianza Editorial.
- CEDEFOP (2016.a): “Rise of the machines: Technological skills obsolescence in the EU”, *#ESJsurvey Insights*, No 8, Thessaloniki: Greece.
- (2016.b): “The great divide: Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce”, *#ESJsurvey Insights*, No 9, Thessaloniki: Greece.
- CODAGNONE, C; ABADIE, F.; BIAGI, F. (2016): *The Future of Work in the ‘Sharing Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN, doi:10.2791/431485
- COMISIÓN EUROPEA (2016): *Una Agenda Europea para le economía colaborativa*. Bruselas, Comisión Europea.
- CURTARELLI, M; GUALTIERI, V; SHATER, M.; DONLEVY, V. (2016): *ICT for work: Digital skills in the workplace*. Brussels, European Union.

⁶ Ver por ejemplo: <http://faircrowd.work>.

- DE GROEN, W.; MASELLI, I. (2016): *The impact of the Collaborative Economy on the labour market*. Brussels, CEPS Special Report, n° 138.
- DE STEFANO, V. (2016): *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*. Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment Series, n° 71.
- DEGRYSE, CH. (2016): *Digitalisation of the economies and its impact on labour markets*. Brussels, ETUI Working Paper 2016.02.
- (2017): *Shaping the world of work in the digital economy*. Brussels, ETUI Foresight Brief, 01.2017.
- DRAHOKOUPIL, J; FABO, F. (2016): *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. Brussels, ETUI Policy Brief, n° 5.
- DYER-WITFORD, N. (2015): *Cyber-Proletariat. Global Labour in the Digital Vortex*. London, PlutoPress.
- EU-OSHA (2015): *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational safety and health*. Discussion Paper, Bilabo.
- EUROFOUND (2015): *New forms of employment*. Dublin, Eurofound.
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) (2016.a): *ETUC Resolution on digitalisation: "towards fair digital work"*. Brussels, ETUC.
- (2016.b): *Towards new protection for self-employed workers in Europe*. Brussels, ETUC
- FABO, B; KARANOVIC, J.; DUKOVA, K. (2017): "In search of an adequate European policy response to the platform economy", *Transfer*, Vol. 23 (2), pp. 163-175.
- FELSTINER, A. (2011): "Working the Crowd: Employment and Labour Law in the Crowdsourcing Industry", *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32 (1), pp. 143-203.
- FORD, M. (2016): *El auge de los robots*. Barcelona, Paidós.
- FREY, C.; OSBORNE, M. (2013): *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* Oxford, University of Oxford.
- HARRIS, S.; KRUEGER, A. (2015): *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The "Independent Worker"*. The Hamilton Project. Discussion Paper 2015-10.
- HUWS, U. (2014): *Labor in the Digital Global Economy. The Cibertariat Comes of Age*, New York, Monthly Review Press.
- (2016): "New forms of platform employment or crowd work", en VVAA (2016): *The Digital Economy and the Single Market*. Brussels, Foundation For European Progressive Studies, pp. 65-80.
- (2017): "Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises", en MEIL, P.; KIROV, V. (Eds) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Cham, Palgrave MacMillan, pp. 29-48.
- HUWS, U.; SPENCER, N.; JOYCE, S. (2017): *Crowd work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Brussels, European Foundation for Progressive Studies.
- INTERNATIONAL ORGANIZATION OF EMPLOYERS (IOE) (2017): *Understanding the future of work*. Geneva, IOE Brief.
- IRANI, L.; SILBERMAN, S. (2013): "Turkopticon: Interruptig Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk", *Changing Perspectives*, pp.611-620.
- KARAKAS, C. (2016): *Basic income: Arguments, evidence, prospects*. Brussels, European Parliament Briefing.
- MASCHKE, M. (2016): *Digitalisation: challenges for company codetermination*. Brussels, ETUI Policy Brief, n° 6.
- MÉDA, D. (2016): *The future of work: The meaning and value of work in Europe*. Géneva, ILO Research Paper n° 18.
- MEIL, P.; KIROV, V. (Eds) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Cham, Palgrave MacMillan.
- NÜBLER, I. (2016): *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* Geneva, ILO.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015): *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (2016): *Skills for a Digital World*. Paris, OECD Digital Economy Papers, nº 250.
- RAWORTH, K. (2017): *Doughnut Economics. Seven Ways to Think lie a 21st-Century Economist*. London, Random House Busines Books.
- ROCHA, F.; LÓPEZ, E.; POBRE, V; TEMPRANO, L. (2016): *Vocational training for employment in Information and Communication Technologies in Spain*. Dublin, Eurofound, Foundation Seminar Series 2016.
- ROCHA, F. (2017): *La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación*. Contribución presentada a la Conferencia de la OIT “El futuro del Trabajo que queremos”. Madrid, Oficina de la OIT en España, 28/3/2017.
- SCHMID-DRÜNER, M. (2016): *The situation of the workers in the collaborative economy*. Brussels. European Parliament.
- SCHOLZ, T. (2017): *Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge, Polity.
- SRNICEK, N. (2017): *Platform Capitalism*. Cambridge, Polity.
- SUNDARARAJAN, A. (2016): *The Sharing Economy*. Cambridge, The MIT Press.
- TODOLI, A. (2017): *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia, Tirant Lo Blanch.
- TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE TO THE OCDE (TUAC) (2017): *Digitalisation and the Digital Economy. Trade Union Key Messages*. TUAC, February 2017.
- VALENDUC, G.; AND VENDRAMIN, P. (2016): *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Brussels, ETUI Working Paper 2016.03.
- (2017): “Digitalisation, between disruption and evolution””, *Transfer*, Vol. 23 (2), pp. 121-134.
- VALSAMIS, D.; DE COEN, A.; VANOETEREN, V.; AND VAN DER BECKEN, W. (2015): *Employment and Digital Skills. Aspects of the Digital Single Market Strategy*. Brussels, European Parliament.
- WEBER, T. (2017): “Janus and the trade union challenge od digital technology”, *Transfer*, Vol. 23 (2), pp. 225-227.