

LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES (CUESTIONES ACTUALES Y NUEVOS RETOS)

GRACIELA LÓPEZ DE LA FUENTE

No podemos olvidar que, por encima de un mundo en constante y frenética mutación tecnológica, la función primaria del Derecho del Trabajo es y será la protección y el bienestar del trabajador
(López de la Fuente, G., op.cit., p.174)

Libro financiado por el Proyecto de investigación DER2016-75993-P, España ante Europa: retos nacionales en materia de derechos humanos (30/12-2016-29/12/2020), concedido por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y la Agencia Estatal de Investigación. Ha contado con la colaboración del Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Valladolid.

Comentario de Borja Olalquiaga Aranguren
Profesor Titular de EU, Universidad de Valladolid

El trabajo a través de plataformas digitales

El capítulo II está dedicado al análisis del trabajo a través de plataformas digitales. En el contexto de la economía de los pequeños encargos (*gig economy*) conviven nuevas formas de organización del trabajo que, aun compartiendo características comunes, producen consecuencias diferentes en los trabajadores implicados y, por lo tanto, demandan un tratamiento jurídico diferenciado. Por ello, el capítulo arranca con la distinción entre “economía colaborativa” y “economía de las plataformas”. En un ejemplo extremo, no es lo mismo, evidentemente, organizarse para completar las plazas vacías de un coche, y ahorrar gastos, que trabajar como conductor o repartidor vinculado a una plataforma. Pero, más allá de lo evidente, la variedad de formas de organización incardinables en el difuso concepto de la *gig economy* ha propiciado la tentación de aproximaciones interesadas entre el “trabajo colaborativo” y el “trabajo a demanda vía apps”. Cuando la realidad se vuelve compleja y la delimitación resulta dificultosa, el libro ofrece valiosos criterios para identificar las situaciones necesitadas de protección.

Se analiza la *Loi n° 2016/1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, como la primera iniciativa legislativa, en el ámbito europeo, para la regulación de los derechos de los trabajadores de las plataformas colaborativas. Se establece un principio de responsabilidad social, aplicable a determinadas plataformas, con respecto a los trabajadores independientes que prestan servicios a través de las mismas. Cobertura de accidentes de trabajo, formación profesional continua, interrupción colectiva de la prestación para defensa de intereses profesionales y asociación sindical son los derechos que, bajo determinadas condiciones, se reconocen a los trabajadores independientes.

Despejar la nueva “zona gris” que se origina en la frontera entre lo laboral y lo extralaboral exige un análisis detallado de los modelos organizativos de las plataformas. La búsqueda de

nuevos indicios de laboralidad solo puede llevarse a cabo profundizando en las características de esos modelos y en su impacto sobre los trabajadores. A tal fin, la autora selecciona los dos casos más representativos: los conductores VTC y los repartidores o *riders*. Se describen los modelos de negocio de las empresas más conocidas en esos sectores: Uber, Deliveroo y Glovo, principalmente. Al tiempo, se relacionan cronológicamente y se comentan los hitos judiciales más importantes en los conflictos que enfrentan a las plataformas con, por una parte, sus competidores en el mercado, y, por otra, con los trabajadores a su servicio. Se incluyen pronunciamientos de tribunales estadounidenses, británicos, franceses y, con más detalle, españoles. Del TJUE, se hace un amplio balance de la sentencia de 20 de diciembre de 2017, que resuelve el conflicto planteado por el sector del taxi, y se pronostica, con gran acierto, la trascendencia, para las futuras decisiones judiciales en nuestro país, del auto de 22 de abril de 2020.

Poderes de control del empresario y nuevas tecnologías

En el Capítulo III, “Poderes de control del empresario y nuevas tecnologías”, se realiza un ordenado repaso de la jurisprudencia más significativa en torno a los conflictos, derivados del ejercicio del poder de control del empresario, en los que las nuevas tecnologías están presentes de alguna manera. A falta de una regulación legal específica, el conocimiento de la doctrina judicial sobre estos conflictos resulta imprescindible. A estos efectos, se analizan los pronunciamientos más destacados de los tribunales españoles y del TEDH, la evolución de la doctrina emanada de los mismos, sus avances y retrocesos, sus contradicciones, sus puntos de fricción y de convergencia. El análisis es especialmente esclarecedor y, entre otras muchas sugerencias, suscita la idea de una doctrina judicial que madura lentamente, que cada cierto tiempo introduce en el debate nuevos elementos que hacen cambiar la perspectiva desde la que alcanzar el equilibrio entre los intereses de trabajadores y empresarios. Desde el “triple juicio de proporcionalidad”, pasando por el “derecho a la autodeterminación informativa”, la “información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre los medios de control”, la “expectativa razonable de confidencialidad”, hasta llegar a la “sospecha razonable de la comisión de un delito” como último criterio que, en opinión de la autora, podría tener un significativo impacto sobre las construcciones judiciales precedentes. Como en otras muchas ocasiones, la labor de los tribunales va preparando el terreno para la intervención del legislador.

La desconexión digital de los trabajadores

En el derecho a la desconexión digital se encuentra implicado, fundamentalmente, el derecho al descanso efectivo. En la medida en que la exposición al riesgo de una permanente conexión varía considerablemente en función del tipo de trabajo desarrollado, el convenio colectivo aparece como el instrumento fundamental para una regulación acordada y para el desarrollo de políticas preventivas de ámbito restringido. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, siguiendo el modelo francés, reconoce el derecho a la desconexión al tiempo que habilita un amplio espacio de regulación convencional.

Acompañando a esas ideas centrales, el libro trata otros muchos aspectos que sirven para contextualizar adecuadamente el alcance, la importancia y las implicaciones del derecho a la desconexión. ¿Se trata de un nuevo derecho o es una manifestación del derecho al descanso?; ¿cuáles son las repercusiones sobre la salud de los trabajadores?; ¿qué papel desempeña el registro de la jornada laboral?; ¿cuáles son las semejanzas y diferencias entre la regulación francesa y la española?

Del teletrabajo al *smart working*, hacia un trabajo líquido y sin barreras

La publicación, en fecha posterior a la del libro que se comenta, del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, no resta valor al tratamiento que en aquel se hace del teletrabajo. Al contrario, proporciona un marco adecuado desde el que valorar la nueva regulación. Tras una breve referencia a los orígenes lejanos del trabajo a domicilio hasta llegar al momento de actual expansión, el teletrabajo se conecta con otras ideas y tendencias como el trabajo flexible, la conciliación de la vida familiar y laboral, la natalidad, la economía colaborativa o los riegos para la salud. También se examinan las primeras regulaciones que de manera directa inciden sobre el tema: el Convenio 177 y la Recomendación 184 de la OIT y el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Un apartado especialmente interesante es el dedicado a dos experiencias comparadas como son la regulación francesa sobre el teletrabajo y la novedosa regulación del *lavoro agile* —versión italiana del *smart working*— como evolución conceptual del teletrabajo, experiencias desde las que afrontar el análisis crítico de la reciente regulación española del trabajo a distancia. De nuevo aquí, como en el apartado anterior sobre la desconexión, se efectúa una insistente llamada al convenio colectivo como mecanismo predilecto de regulación pormenorizada.

Conclusiones

Se cierra la obra con un apartado dedicado a las conclusiones que la autora extrae del estudio realizado. Desde la posición del lector, estas conclusiones son muy de agradecer. En primer lugar, porque se ordena y jerarquiza la abundante información ofrecida en cada uno de los capítulos del libro. Después, porque en ellas prima lo valorativo sobre lo descriptivo, de manera que, al mismo tiempo, esas acertadas valoraciones justifican la pertinencia de aquellas informaciones. Por último, y esto es sin duda lo más meritorio, porque, para cada una de las materias estudiadas, la autora hace una o varias propuestas, por lo general de carácter normativo, encaminadas a solventar los problemas detectados.