

**E**l auge y rápido crecimiento de las distintas realidades que conformaban la denominada economía colaborativa se fundamentó, inicialmente, en la explosión de internet y en el desarrollo de una tecnología cada vez más avanzada que permitía ofrecer nuevas soluciones y alternativas a sus usuarios. Además, la economía colaborativa ofrecía la posibilidad de prestar servicios de una manera flexible de modo que las personas que comenzaron a trabajar/colaborar en esta nueva economía colaborativa obtenían un ingreso extra que completaba el de su ocupación principal.

Pero lo cierto es que la mayoría de las manifestaciones de esta economía colaborativa se transformaron rápidamente en actividades económicas, más o menos ordinarias, que, a su vez, pasaron a convertirse en la principal actividad y, consecuentemente, la principal fuente de ingresos de las personas que prestaban sus servicios en las mismas. Así, en realidad, el único elemento diferencial con el resto de actividades era que la organización de su negocio se articulaba, principalmente, en torno a un elemento tecnológico más o menos novedoso. Y es precisamente este novedoso elemento tecnológico el que tradicionalmente ha venido justificando que el trabajo en las economías de plataformas tiene que ser realizado por trabajadores autónomos. Y ello por una razón muy sencilla: el derecho laboral carece de la flexibilidad suficiente para dar respuesta a las denominadas nuevas formas de empleo derivadas de un entorno eminentemente digital. Por lo tanto, para que estas empresas innovadoras y disruptivas sean capaces de crear empleo, no hay más remedio que excluir la aplicación del derecho del trabajo.

Sin embargo, este axioma tantas veces repetido en los últimos tiempos, acaba de ser desmontado por el reciente acuerdo firmado entre las centrales sindicales CC OO y UGT y Just Eat para el establecimiento de un marco de condiciones laborales aplicable a su plataforma de reparto. Y ello porque pese a todas las voces en contra, sí que parece que el derecho laboral es capaz de ofrecer respuesta y soluciones a este nuevo empleo, y sí que parece que es posible establecer un marco de relaciones laborales que permita compatibilizar los intereses empresariales de flexibilidad y rentabilidad con un modelo de trabajo sostenible y justo que cuente con un adecuado nivel de seguridad y protección social de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, es indudable que este acuerdo constituye un hito tanto a nivel nacional como a nivel internacional. A nivel nacional, porque supone la primera respuesta a la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Es cierto que cuando se aprobó la Ley 12/21 fueron muchas las voces que criticaron el escaso contenido de la ley en el sentido de que se había perdido



Repartidores de comida esperan para hacer el reparto en la plaza Nueva de Sevilla, EFE

A Fondo

## El 'nuevo empleo' vuelve a casa

**El convenio firmado entre los sindicatos CC OO y UGT y Just Eat marcará un antes y un después en la economía de las plataformas**

**Daniel Cifuentes** Socio de laboral de Pérez-Llorca

una oportunidad de dotar al sector de un verdadero marco regulador que diese respuesta a todos los interrogantes existentes en el momento de la promulgación de la ley. Sin embargo, el pacto alcanzado entre empresa y sindicatos revela que dicha regulación no era tan necesaria como se decía, sino que lo verdaderamente necesario e importante es la voluntad de las partes de negociar y querer alcanzar acuerdos. Y es que no hay duda de que, al igual que ocurre en cualquier otro sector de actividad, la negociación colectiva se ha demostra-

do como la mejor manera de regular la actividad de las plataformas digitales por cuanto ese diálogo social entre las partes interesadas ha sido el que ha permitido encontrar soluciones innovadoras y consensuadas a las nuevas exigencias y retos derivados de la realidad digital.

Por otro lado, y en lo que al ámbito internacional se refiere, el convenio no solo constituye una de las primeras manifestaciones de la negociación colectiva a nivel europeo en el ámbito de las plataformas, sino que también se configura como un precedente de gran valor para el futuro desarrollo de la propuesta de directiva para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales que fue hecha pública el pasado 9 de diciembre.

Así, el marco convencional pactado entre empresa y sindicatos, además de contener un régimen salarial que supone una mejora sobre las previsiones legales y un conjunto de previsiones que aseguran un entorno de trabajo saludable y seguro para las personas repartidoras, establece un marco de relaciones laborales transparentes y previsibles dirigido, especialmente, a mejorar la seguridad de las condiciones de trabajo y a eliminar la inestabilidad y la consiguiente incertidumbre de las personas trabajadoras respecto de sus derechos y protección social. Por lo tanto, este nuevo convenio

consagra un empleo más seguro en un colectivo que, hasta la fecha, se encontraba en una situación particularmente vulnerable.

Por otro lado, y en relación con los derechos digitales, más allá del reconocimiento del derecho de las personas repartidoras a la desconexión digital y a la privacidad e intimidad en relación con el entorno digital, el acuerdo da respuesta a las nuevas exigencias en materia de información introducidas en la ley rider, así como a las distintas recomendaciones comunitarias en esta materia. Así, se establece un mecanismo de información a los representantes de los trabajadores sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales –respetando, claro está, la protección del secreto comercial–, al tiempo que se garantiza la necesidad de que los algoritmos y sistemas de inteligencia utilizados tengan siempre un grado de supervisión humana, tal y como se estipula en el artículo 22, apartado 1, del Reglamento General de Protección de Datos.

Para concluir, simplemente cabe recalcar la trascendencia de un acuerdo que no solo marcará un antes y un después en la economía de plataformas, sino que, y lo que es más importante, nos ha traído el nuevo empleo de vuelta a casa.



**Este nuevo convenio consagra un empleo más seguro en un colectivo que hasta la fecha era muy vulnerable**