

Platform Reps

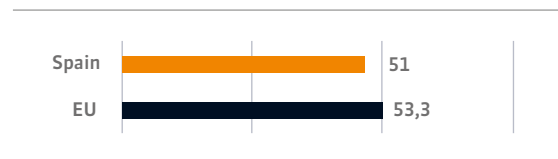
# ESPAÑA: informe nacional 2022



# 1. Contexto: diálogo social y trabajo en las plataformas

Según Eurofound, la calidad general del diálogo social en España se encontraba ligeramente por debajo de la media de la UE hasta 2018 (véase la **figura 1**).<sup>1</sup>

**Figura 1: índice de relaciones laborales (2013-2017)<sup>2</sup>**

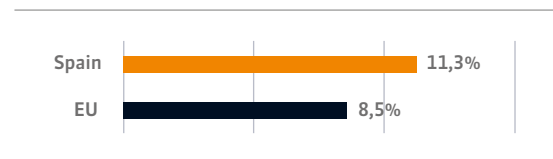


Fuente: [Índice de relaciones laborales de Eurofound](#).

Según las estimaciones de 2021, algo más del 11 % de los adultos en España trabajaban en plataformas laborales digitales (en lo sucesivo

denominadas «plataformas»), casi tres puntos porcentuales por encima de la media de la UE (**figura 2**).

**Figura 2: porcentaje de trabajadores en plataformas entre la población adulta (2021)<sup>3</sup>**

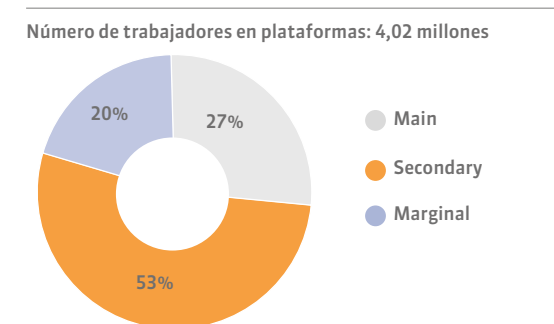


Fuente: CE (2021); Eurostat.

Esto equivale a un total estimado de aproximadamente cuatro millones de personas que trabajaban en plataformas de forma más que

esporádica, es decir, al menos 10 horas a la semana o con una participación superior al 25 % de sus ingresos (**figura 3**).

**Figura 3: número y categorías de trabajadores en plataformas (2021)<sup>4</sup>**



Fuente: CE (2021).

...

1. Sin embargo, la pandemia de coronavirus ha activado el diálogo social en España, dando como resultado la adopción de ingentes medidas de estímulo económico y laboral a través de la negociación colectiva tripartita (resultados de las entrevistas).

2. El índice evalúa la calidad global de la «gobernanza colectiva e individual del trabajo y el empleo» en cuatro categorías basadas en 47 indicadores. Véase: Eurofound (2018). Medir las diversas tipologías de relaciones laborales en Europa: un análisis basado en tareas. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, p. 1.

3. Las cifras referidas son una estimación aproximada basada en los resultados de la encuesta de 2021. Abarcan todas las tipologías de trabajo en plataformas, desde los poco hasta los muy cualificados y el trabajo in situ (por ejemplo, transporte, reparto) hasta el trabajo en línea (por ejemplo, TIC, introducción de datos, trabajo creativo). Véase: CE (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#).

4. Los trabajadores principales trabajan en plataformas al menos 20 horas semanales o perciben de ellas al menos el 50 % de sus ingresos. Los trabajadores secundarios dedican entre 10 y 19 horas semanales o perciben entre el 25 % y el 50 % de sus ingresos en plataformas. Los trabajadores marginales invierten menos de 10 horas semanales en trabajos a través de plataformas y perciben de ellas menos del 25 % de sus ingresos.

## 2. Marco jurídico actual

### 2.1. LEGISLACIÓN LABORAL

...

En primer lugar, **la ley laboral fundamental, el Estatuto de los Trabajadores, no precisa la definición de este tipo de trabajador.** El artículo 1.1 prevé lo siguiente:

Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

No obstante, **el Estatuto establece la presunción de empleo** en las relaciones entre trabajadores y empresarios (artículo 8.3):

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

En España no existe el denominado «tercer estatuto», y los trabajadores que no son asalariados son autónomos. Sin embargo, existe una subcategoría de autónomos: los «autónomos económicamente dependientes» o «TRADE». Los TRADE vienen definidos en el [Estatuto del Trabajo Autónomo](#) de la

...

5. Artículo 11.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo

siguiente manera:

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.<sup>5</sup>

### 2.2. LEGISLACIÓN ESPECÍFICA PARA PLATAFORMAS

...

España aprobó en 2021 la emblemática ley rider.

#### Ley rider

La [ley rider](#) agregó dos disposiciones principales al Estatuto de los Trabajadores:

- Vino a confirmar el estatus de empleados de los trabajadores de las plataformas de reparto (y todos los derechos laborales asociados) y ratificó la aplicación de la presunción de laboralidad. También confirmó que «la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes sino por la realidad de las funciones que en su vir-

tud tengan lugar», en consonancia con la jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo.

- También instó a los empresarios a hacer públicas sus prácticas de gestión algorítmica. Esta disposición se aplica a todas las empresas que hagan uso de la gestión algorítmica y no solo a las plataformas de reparto, tras la modificación del artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores. Obliga a los empresarios a facilitar información relevante a los representantes de los trabajadores sobre el uso de 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.

Asimismo, el Gobierno anunció que también se creará un comité de expertos para estudiar en profundidad «el buen uso de la inteligencia artificial y los algoritmos en las relaciones laborales». En este sentido, en mayo de 2021, el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentó una [Guía práctica y herramienta](#) sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral (aunque los interlocutores sociales no participaron en su elaboración).

Fuente: Visionary Analytics, con base en los resultados de las entrevistas, las fuentes de los hipervínculos y Eurofound (2021). [Ley rider](#).

Por una parte, **la ley rider es una normativa pionera en Europa**, que confirma el estatus y los derechos adyacentes de los trabajadores de las plataformas de reparto. Por otra parte, la normativa es mejorable en ciertos aspectos, que se exponen a continuación:

- Aunque se ratifica la presunción de laboralidad, ya recogida por el Estatuto de los Trabajadores, solo se aplica a las plataformas de reparto, a pesar de las exigencias iniciales de UGT y CCOO de incluir a todas las plataformas.
- No ha supuesto la creación de un registro de

plataformas digitales que contenga información sobre los algoritmos que utilizan. Tampoco existe mecanismo alguno para verificar la exactitud de la información facilitada o para ayudar a los trabajadores a interpretar el algoritmo.<sup>6</sup>

...  
6. Resultados de las entrevistas; CCOO (2021). [Derechos laborales para los repartidores de plataformas digitales](#).

### 3. Situación de los derechos de los trabajadores

Los trabajadores disponen de diferentes vías de acceso a los derechos laborales en función de su estatus, como recoge la **tabla 1**.

**Tabla 1: estatus de los trabajadores y derechos laborales correspondientes**

Estatus del trabajador	Fundamento jurídico	Seguridad social	Representación sindical	Negociación colectiva
Asalariado	Derecho laboral	✓	✓	✓
Autónomo	Derecho civil	✓ (nivel mínimo, pagada por el trabajador)	✓	✗
TRADE				✓*

Fuente: Visionary Analytics.

Nota: en la práctica, los TRADE tienen un acceso muy limitado a la representación y la negociación colectiva.

Además de los cambios introducidos por la ley rider, el Gobierno español ha insistido en la necesidad de atajar el falso autoempleo y los abusos que se producen en el trabajo temporal y a tiempo parcial.<sup>7</sup> Asimismo, se han tomado medidas para mejorar la seguridad del empleo y las condiciones laborales de los autónomos. Una reforma de 2018 equiparó en cierto modo el régimen de seguridad social de los autónomos con el de los asalariados.<sup>8</sup>

Dio acceso a «un verdadero derecho al desempleo», cubrió los riesgos profesionales de forma efectiva, aumentó las prestaciones por incapacidad temporal por enfermedad, mejoró la conciliación de la vida laboral y familiar y la protección de la maternidad, y aseguró el derecho a la formación continua. Sin embargo, también incrementó las cotizaciones sociales de los autónomos, es decir, que **son los propios trabajadores los que están**

**sufragando íntegramente estas mejoras en sus condiciones laborales.** Un estudio de UGT de 2019 (previo a la ley rider) estimó que el uso fraudulento de los contratos de autónomos permitía a las plataformas de reparto ahorrar hasta 168 millones de euros al año, de los cuales 92 millones eran en salarios y 76 millones en cotizaciones a la Seguridad Social.<sup>9</sup>

...  
7. See MITES (2018). [National Plan for Decent Work 2018-2020](#).

8. OECD (2019). [Policy Responses to New Forms of Work](#).

9. UGT (2019). [Work in Delivery Digital Platforms](#).

## Sentencia histórica del Tribunal Supremo sobre los trabajadores de Glovo

El 25 de septiembre de 2020, el Tribunal Supremo español, en virtud de la sentencia 805/2020, dictaminó que los *riders* de Glovo son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos o TRADE. La argumentación del alto tribunal fue la siguiente:

- Los *riders* trabajaban bajo la marca de la plataforma.
- La plataforma digital, perteneciente a la empresa, era el medio esencial de producción, descartando así el teléfono móvil y la motocicleta del *rider*.

Fuente: Visionary Analytics, con base en Signes, T. (2020). [Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los riders empleados laborales](#); PA+ (2021). [Glovo paga gairebé 21 milions d'euros a la Seguretat Social per les cotitzacions impagades dels riders](#).

Por su parte, las plataformas opusieron, en un primer momento, una resistencia activa a la aplicación de la ley *rider*.<sup>10</sup> Por ejemplo:

- Glovo introdujo cambios en la fórmula de su algoritmo para consolidar (aparentemente) el elemento de autonomía, según la distinción existente entre trabajadores por cuenta ajena y propia. Los trabajadores pueden conectarse «libremente» (sin seleccionar franjas horarias), ajustar ligeramente el precio de entrega (a través de subastas que solo implican una negociación a la baja de los precios), rechazar entregas y subcontratar a otros trabajadores. No obstante, esto tan solo es una maniobra de la empresa

- La valoración digital era una forma de vigilancia, control y organización laboral impuesta a los trabajadores.
- Glovo no era un mero intermediario, sino una empresa prestadora de servicios de reparto.
- Glovo tomaba todas las decisiones comerciales.
- La empresa fijaba en exclusiva el precio de los servicios, el método de pago y la remuneración de los trabajadores.
- Los trabajadores no recibían el pago directamente de los clientes, sino que Glovo percibía el coste del servicio y pagaba a los trabajadores su remuneración.
- La empresa ofrecía el trabajo del repartidor a

para intentar soslayar los criterios judiciales y, a la postre, una práctica ilegal que sigue sancionándose.<sup>11</sup>

- Uber Eats llegó a acuerdos para subcontratar a sus trabajadores a través de terceras empresas intermediarias para evitar contratar a sus trabajadores y revelar información sobre el algoritmo. Esta práctica también es ilegal, ya que las plataformas ejercen el control de los trabajadores (por encima de los intermediarios).<sup>12</sup>
- Cuando Deliveroo dejó de operar en España, hasta 3000 trabajadores perdieron su empleo, si bien la causa del despido colectivo fue la pérdida de competencia de la empresa, y no la entrada en vigor de Ley *Rider*, como la empresa decla-

sus propios clientes.

- Los trabajadores no participaban en modo alguno en los acuerdos entre Glovo y las empresas cuyos productos distribuían ni en la relación entre Glovo y los clientes que hacían pedidos.

Es previsible que esta sentencia sirva de guía a otros tribunales en los casos en que deban resolver sobre la conveniencia o no de considerar empleados a los repartidores. También tiene algunas repercusiones prácticas inmediatas: Glovo ha sido condenada a pagar 20,8 millones de euros a la Seguridad Social por las cotizaciones impagadas de los falsos autónomos.

ró públicamente.

Según los últimos datos disponibles, muchas plataformas (excepto Glovo) han actualizado desde entonces sus prácticas para ajustarse a los preceptos de la ley *rider*. El resultado es que se ha duplicado el número total de trabajadores del sector del reparto con contrato laboral, pasando de poco más de 5000 en mayo de 2021 a casi 11 000 en agosto de 2022.<sup>13</sup> De hecho, **la contratación de riders no solo no ha tenido un efecto negativo en la facturación de las empresas del sector, sino que han aumentado la estabilidad del empleo y los ingresos en las arcas de la Seguridad Social** a través del incremento de las cotizaciones empresariales. Hubo incluso

...

10. Interview results; Social Europe (2021). [Platforms put a spoke in the wheels of Spain's 'riders' law](#)'.

11. Mercader, A. (2021). [CCOO denuncia que Glovo lleva tres meses sin cumplir la ley 'rider'](#).

12. In December 2022, the National Court ruled that this move was a de facto collective dismissal, and Uber settled to pay compensation to each of the disconnected workers in the amount of 45 days' worth of salary. See: UGT (2022). [Portier Eats Spain, la división de reparto de Uber, reconoce el despido colectivo de más de 4.000 personas repartidoras en agosto de 2021](#).

13. ESADE (2022). [Ley Rider: Un año después](#).

plataformas (por ejemplo, Gorillas) que accedieron al mercado tras la aprobación de la ley. Sin embargo, estas cifras moderadamente optimistas coexisten con la precariedad de muchos trabajadores (se calcula que en España hay unos 40 000 repartidores en estas condiciones).<sup>14</sup>

Al margen de la ley *rider*, se ha puesto el gran foco

...

14. Resultados de las entrevistas

15. A partir de la base de datos disponible en: EC (2021). [Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models](#).

16. Resultados de las entrevistas

mediático y político en algunos grupos de trabajadores de plataformas, aunque la mayor parte del trabajo que se desarrolla en estas sigue permaneciendo oculto «en la sombra». Por ejemplo, de las 209 plataformas activas en España en 2021, 129 ofrecían trabajo en línea, 64 trabajo in situ y 16 ambas modalidades, abarcando un amplio espec-

tro de sectores, desde las TIC al trabajo creativo o los servicios domésticos.<sup>15</sup> Esto solo demuestra que las actividades menos flexibles (por ejemplo, en el sector del reparto) solo son la punta del iceberg. Por tanto, se impone ensanchar la legislación nacional y europea para regular todos los trabajos realizados a través de plataformas.<sup>16</sup>

## 4. Situación de la acción sindical

La acción sindical en representación de los trabajadores de plataformas en España se puede evaluar en cuatro niveles, tal como se expresa en la **tabla 2**.

**Tabla 2: acción desarrollada en representación de los trabajadores de plataformas**

Nivel	Acciones
<b>Sindicatos consolidados</b>	Los sindicatos empiezan a crear estructuras sindicales entre los trabajadores de las plataformas y se celebran elecciones sindicales. Negocian con las plataformas, las organizaciones patronales o el Gobierno para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas a través de la figura de los convenios generales. Hasta la fecha de publicación de este informe, se ha negociado un convenio con Just Eat.
<b>Movimientos emergentes</b>	Los trabajadores se organizan para oponerse a las condiciones laborales precarias a través de huelgas y debates con las plataformas.
<b>Acciones antisindicales</b>	Las plataformas han fomentado la creación de asociaciones de autónomos y promovido la afiliación a estas organizaciones para defender su modelo laboral. También han llevado a cabo prácticas antisindicales y han divulgado información falsa sobre el papel y la repercusión de la acción sindical.

Fuente: Visionary Analytics, a partir de los resultados de las entrevistas.

En general, **la acción sindical en representación de los trabajadores de las plataformas españolas está relativamente avanzada y experimenta una franca mejoría**, especialmente en los ámbitos del

...

17. Interview results

18. CCOO (2022). [CCOO gana las primeras elecciones sindicales en Glovo Groceries, empresa de plataforma digital](#).

19. At the time of writing, a total of 140 delegates have been elected, including 55 from UGT, 40 from CCOO, and 45 from other unions (interview results).

diálogo social y el de las acciones concretas a nivel nacional. La propia ley *rider* fue fruto de un acuerdo alcanzado entre los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones patronales CEOE (Confederación

Española de Organizaciones Empresariales) y CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), y el Gobierno español.

En cuanto a los esfuerzos concretos de sindicalización, **las estructuras sindicales consolidadas están abriéndose hueco entre las plataformas**, habida cuenta de que ya se está eligiendo a los primeros representantes de los trabajadores, que podrán acceder a la información (también la relacionada con los algoritmos) y negociar mejores condiciones con las empresas.<sup>17</sup> Por ejemplo, en mayo de 2022, los empleados de Glovo Groceries en Barcelona eligieron a sus primeros representantes y CCOO obtuvo una amplia mayoría (10 de 13 delegados) con una participación del 56 %.<sup>18</sup> Elecciones sindicales en plataformas laborales digitales de reparto están siendo organizadas por todo el país a lo largo de la segunda mitad de 2022 y comienzos de 2023.<sup>19</sup>

### Convenio colectivo entre Just Eat, CCOO y UGT

Un ejemplo de diálogo social efectivo en España es la firma de un convenio colectivo de empresa que entró en vigor en enero de 2022. Este convenio garantiza, entre otros, los siguientes derechos a los trabajadores:

- Una jornada laboral máxima de nueve horas, dos días ininterrumpidos de descanso a la semana, incluido un domingo al trimestre, y un

mínimo de 30 días de vacaciones al año.

- Un salario mínimo anual de 15 232 euros o de 1270 euros al mes
- El derecho a la desconexión y protección frente a la vigilancia digital (deberá constituirse un «comité de algoritmos» conjunto que velará por que la plataforma garantice el cumplimiento de los deberes de transparencia y criterio humano en la toma de decisiones algorítmicas).
- La plataforma proporcionará todo el material

(un teléfono móvil, un vehículo y una caja de reparto)

- El contrato indefinido será el contrato por defecto, con una cuota de empleo fijo del 80 % (los trabajadores temporales no podrán superar el 20 % de los empleados de la plataforma).

Fuente: Visionary Analytics, con base en Eurofound (2022). [Collective agreement for platform workers between Just Eat, CCOO and UGT in Spain.](#)

Además, en las primeras etapas de crecimiento de las plataformas surgieron nuevos movimientos sociales, como [Riders x Derechos](#) (una asociación espontánea de falsos autónomos) o [La Pájara](#) (un movimiento cooperativo). Sin embargo, la mayoría de las causas judiciales pendientes de resolución están abanderadas por los sindicatos. En este contexto, **las plataformas han ido en contra de los esfuerzos organizativos de los trabajadores** al crear falsos órganos de representación de los trabajado-

res que, en última instancia, controlan las propias empresas. Algunos ejemplos son la Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders), la Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA), o la Asociación Autónoma de Riders (AAR).<sup>20 21</sup> A decir de los sindicatos, estas declaraciones unilaterales y los falsos órganos de representación menoscaban el diálogo social y la negociación colectiva y vulneran derechos básicos como la libertad de asociación.<sup>22</sup> Es un hecho reciente que las plataformas

de mayor tamaño (Uber, Deliveroo, Cabify y Glovo) decidieron reingresar en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), lo que podría suponer un cambio en la estrategia de negociación colectiva.<sup>23</sup>

La **tabla 3** recoge algunos impedimentos para lograr una sindicalización más efectiva de los trabajadores de plataformas.

**Tabla 3: impedimentos para lograr una sindicalización de los trabajadores de plataformas**

Jurídicos	Sociales y culturales	Relacionados con el modelo de negocio de las plataformas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesario corregir el marco jurídico actual para facilitar el diálogo social sectorial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como los empleos son tan precarios, la vulnerabilidad impide organizarse por miedo a represalias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores sufren una gran dispersión debido a la naturaleza de las tareas realizadas.</li> <li>- La elevada rotación de los trabajadores exige encontrar nuevas formas estables de organización sindical.</li> <li>- Las plataformas reprimen enérgicamente a los sindicatos y menoscaban la negociación colectiva, incluso a través de la creación de falsos órganos de representación.</li> </ul>

Fuente: Visionary Analytics, a partir de los resultados de las entrevistas.

...

20. UGT (n.d.). [Análisis de la presión política y social de las plataformas de reparto.](#)

21. Por ejemplo, Deliveroo, Stuart, Glovo y Uber Eats, integrados en la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital), firmaron un «convenio de buenas prácticas» en 2020 con Asoriders, APRA y AAR. Véase: El Español (2020). [Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart firman un acuerdo de buenas prácticas con asociaciones.](#)

22. Resultados de las entrevistas

23. Resultados de las entrevistas

## 5. Listado de acciones

### Aplicación de la propuesta de Directiva de la CE o de la propuesta política de la CES

La propuesta de Directiva de la CE expone un posible quebrantamiento de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y de la ley *rider* al menos en dos ámbitos:

- El actual marco jurídico español prescribe una presunción incondicional de empleo (sin criterios aplicables).
- Establece que la plataforma podrá impugnar dicha presunción, a diferencia de la propuesta de la CE, en la que cualquier trabajador podrá

iniciar un proceso de impugnación.

- Estipula que el punto de partida deberá ser un contrato de trabajo; en cambio, la propuesta de la CE propone que deberá ser el trabajador el que demuestra la presunción.

En otro orden de cosas, la propuesta de la CES está más en consonancia con el marco jurídico español y podría servir para extender las disposiciones de la ley *rider* a todas las plataformas laborales digitales. Un punto conflictivo es la definición imprecisa de «empleado» que da el Estatuto de los Trabajadores y la falta de criterios

claros para evaluar las posibles impugnaciones de las plataformas. Así lo corrobora el Tribunal Supremo español en su histórica sentencia de 2020 (véase la sección 3 de más abajo), donde apunta la necesidad de establecer «nuevos criterios para clasificar un contrato de trabajo», dada la evolución de los mecanismos de dependencia-subordinación que se derivan de las actuales innovaciones tecnológicas (entre otras razones).

Fuente: Visionary Analytics, con base en los resultados de las entrevistas; Signes, T. (2020). [Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los riders empleados laborales](#).

En la **tabla 4** se compendian las propuestas preliminares de actuación.<sup>24</sup>

**Tabla 4: listado de acciones en dos ámbitos principales**

Política	Acciones concretas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Impulsar (la confirmación de) un marco definido de negociación colectiva:</b> la sentencia del Tribunal Supremo de 2021 «abrió la puerta» al diálogo social sectorial, al confirmar que la plataforma en cuestión no actuaba como intermediario, sino que era una empresa de reparto y un empleador.</li> <li>- <b>Presionar para una ampliación ambiciosa de la ley <i>rider</i>:</b> las próximas propuestas legislativas deberían abarcar todas las plataformas bajo el paraguas protector del actual Estatuto de los Trabajadores (presunción incondicional de empleo impugnabile por las empresas).</li> <li>- <b>Combatir la falsa representación:</b> en vista de los denodados esfuerzos de las plataformas por reprimir y permutar las acciones sindicales, se deben aplicar garantías jurídicas para dar voz solo a las organizaciones legítimas y así confirmar la inadmisibilidad de las definiciones propuestas por la Directiva de la CE sobre los órganos de representación de los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ampliar la cobertura:</b> la intensa y permanente atención que se ha prestado a las plataformas de reparto ha generado un más que probable desequilibrio entre las condiciones de trabajo y la densidad sindical entre las plataformas de reparto y otras plataformas. Los logros en el sector del reparto pueden y deben ser extrapolables a otros sectores.</li> <li>- <b>Seguir creando estructuras en las plataformas:</b> la resolución del Tribunal Supremo y la aprobación de la ley <i>rider</i> han situado el poder de negociación del lado de los trabajadores. Una mayor densidad sindical daría aún más herramientas a los sindicatos para negociar nuevos convenios sectoriales y empresariales.</li> <li>- <b>Apoyar las iniciativas emergentes:</b> en las plataformas están surgiendo movimientos espontáneos, que cristalizan en organizaciones sin ánimo de lucro y cooperativas, pero que tienen escasa capacidad de progresión. El apoyo de los sindicatos consolidados en este aspecto es ciertamente mejorable.</li> <li>- <b>Crear las condiciones para investigar las prácticas de gestión algorítmica:</b> la nueva legislación otorga competencias a los sindicatos para investigar a los empleadores que recurren a la IA, pero se requiere un gran nivel de conocimientos técnicos y prioridades claramente definidas para mejorar la situación de los trabajadores.</li> </ul>

Fuente: Visionary Analytics, a partir de los resultados de las entrevistas.

...

24. Véase también el plan de acción de CCOO para una transición justa a la digitalización: CCOO (2019). [Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización](#).