

La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano*

Anna Rota

*Profesora contratada.
Universidad de Bolonia*

EXTRACTO

La autora aborda el tema del conflicto colectivo en el contexto italiano. En la era digital, la red internet se ha convertido en un lugar de protesta y al mismo tiempo ofrece un instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores o, viceversa, para la salvaguarda de las actividades productivas durante el desarrollo del conflicto sindical. Desde las tradicionales formas de autotutela de los intereses colectivos se pasa a la protesta digital, al *netstrike*, al *flashmob*, mientras que las empresas se valen del «esquirolaje tecnológico». En este contexto, si los usuarios y la colectividad son cruciales para el buen éxito de una movilización, debe señalarse también la dificultad de las nuevas profesiones digitales de recurrir a la acción colectiva para reclamar un mejor trato de las condiciones de trabajo. La autora profundiza en particular en los trabajadores de plataformas y las consecuencias que la acción colectiva determina por su reputación y la posibilidad futura de nueva ocasión de trabajo. Después de haber comparado los contenidos de la *Loi Travail*, emitida en Francia en el verano de 2016, y la reciente reforma aprobada en Italia en mayo de 2017, con el fin de identificar los retrasos y las lagunas en el marco regulador italiano sobre los desafíos de la sociedad digital, la autora evalúa el potencial de la legislación europea y de la lectura evolutiva propuesta por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con los derechos sindicales.

Palabras clave: acción colectiva; trabajadores digitales; *gig economy*.

Fecha de entrada: 07-11-2017 / Fecha de aceptación: 06-02-2018

* Traducción del italiano a cargo de José Antonio Fernández Avilés y Victoria Rodríguez-Rico Roldán.

The union action in the highly technological society. A reflection on the Italian context

Anna Rota

ABSTRACT

The article deals with the issue of collective conflict in the digital age. Internet has become a place of protest and offers an instrument for the defense of workers' interests or, vice versa, for the safeguarding of productive activities during the development of the trade union conflict. Digital strike, netstrike and flash mob replace the traditional forms of self-protection of collective interests while companies use technological schirography. In this context, if the users and the community are crucial for the success of a mobilization, the difficulty of the new digital professions should also be noted in resorting to collective action to demand a better treatment of working conditions. The Author deepens in particular the difficult of crowdworkers and the consequences that the collective action determines in order to their reputation and future possibility of new occasion of work. After having compared the contents of the Loi Travail, issued in France in the summer of 2016, and the recent reform approved in Italy in May 2017, in order to identify delays and gaps in the Italian regulatory framework on the challenges of the digital society, the Author explores the potential of European legislation and of the evolutionary reading proposed by the jurisprudence of the European Court of Human Rights in relation to trade union rights.

Keywords: collective action; digital workers; gig economy.

Sumario

1. Introducción: las nuevas fronteras del conflicto colectivo
 2. La incidencia de la tecnología sobre la lucha sindical
 - 2.1. La protesta informática
 - 2.2. El *netstrike* y el *flashmob*: formas de movilización de los trabajadores que implican a la colectividad
 - 2.3. El esquirolaje tecnológico
 3. Cuestiones pendientes entre las tradiciones nacionales y los vínculos supranacionales: ¿qué espacio queda para la acción colectiva de los trabajadores digitales?
 - 3.1. Una posible clave de lectura de las disposiciones de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Cómo citar este estudio:

Rota, A. (2018). La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano. *RTSS.CEF*, 420, 77-99.

1. INTRODUCCIÓN: LAS NUEVAS FRONTERAS DEL CONFLICTO COLECTIVO

Entre las profundas transformaciones inducidas por la era de la digitalización se encuentra la difusión de formas de autotutela de los intereses colectivos diferentes de las que tradicionalmente se manifestaban en las relaciones industriales. El conflicto colectivo se caracteriza, en realidad, por el recurso a modo de reivindicación, consistente en manifestaciones telemáticas, huelgas informáticas y movilizaciones que en algunos casos tratan de implicar a la colectividad a través de plataformas de intercambio y sistemas sociales de comunicación.

En relación con el pasado, cuando la tecnología se empleaba como mucho al servicio de la actividad sindical de proselitismo¹ o al mero intercambio de informaciones con la empresa, el análisis del actual contexto permite poner en evidencia cómo la red internet se ha convertido en un lugar de protesta y al mismo tiempo ofrece un instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores o, viceversa, para la salvaguarda de las actividades productivas durante el desarrollo del conflicto sindical (Rota, 2017, pp. 197-198).

En el escenario que surge progresivamente se afirman nuevos protagonistas y se detecta una actitud diferente, ante todo, de los destinatarios de las acciones colectivas declaradas y realizadas en el sector de los servicios públicos esenciales (desde hace tiempo objeto de una específica regulación heterónoma²).

Junto a los tradicionales actores y lugares del conflicto colectivo se añade, de manera cada vez más relevante, una cuota no intrascendente de movilizaciones promovidas por las nuevas profesiones digitales y, en particular, de los trabajadores que ofrecen su propia prestación de servicios a través de una plataforma digital (Recchia, s. f.). La implicación/apoyo de la colectividad se convierte en un valor añadido y quizá un elemento esencial para el buen fin de la protesta (Dagnino, 2016).

¹ La web ha constituido de manera prevalente el medio de comunicación de las representaciones sindicales titulares de los derechos del título II del *Statuto dei lavoratori* (Ley n.º 300/1970). Y lo mismo puede considerarse desde el análisis del contexto jurisprudencial. Sobre los boletines digitales, *vid.* Tribunale Catania 2 febrero 2009, *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, 2009, y Tribunale Foggia 10 julio 2000, *Notiziario Giurisprudenza del Lavoro*, 2000, 560. Sobre el tema, *vid.* las visionarias reflexiones de Biagi y Treu (2002, pp. 12 y ss.).

² La referencia es a la Ley n.º 146/1990, posteriormente modificada por la Ley n.º 83/2000 y por el Decreto Ley n.º 146/2015 convertido en Ley n.º 182/2015. Para una profundización sobre los contenidos del vigente marco regulador, *vid.*, entre otros, Vallebona (2007).

Como primera aproximación, se puede, por tanto, observar que de medio de comunicación la web se transforma en un «lugar» del conflicto colectivo, poniendo a disposición de la autotutela de los intereses profesionales espacios diferentes y ulteriores respecto de aquellos originarios³. De otro lado, actúa como instrumento necesario para garantizar una más eficiente y versátil organización de la protesta, facilitando la difusión de las razones que sustentan el conflicto e impulsando una mayor interacción entre los que se adhieren al grupo (Smith y Harwood, 2011, pp. 7 y ss.; Panagiotopoulos y Barnett, 2015), así como la más amplia y capilar compartición de las *unionism experiences* más allá de los límites geográficos. A título de ejemplo, puede referirse la experiencia de las redes organizativas nacionales de los periodistas creada en Estados Unidos para canalizar el boicot hacia los «malos empleadores en busca de mano de obra»⁴.

A partir de aquí, debe reconocerse la existencia de un conflicto que, gracias a la web, permite satisfacer múltiples e inéditas necesidades: a) potencia sus propios efectos en virtud de una desconocida ubicuidad no solamente de las sedes de producción, sino también de las representaciones sindicales de los trabajadores; b) expande los originarios límites de las formas de lucha sindical, integrando o incluso sustituyendo la tradicional abstención colectiva del trabajo (Supiot, 2001, p. 694); c) recibe un decisivo impulso por las *social networks*, alcanzando a imprimirle un carácter duradero gracias al apoyo de la colectividad (Pentland, Cebrián y Rahwan, 2016).

Dentro de estas coordenadas debe moverse el investigador del conflicto sindical para analizar, en primer término, las nuevas modalidades de desarrollo de las acciones colectivas⁵ y, consecuentemente, las eventuales evaluaciones de responsabilidad que imputar al trabajador que trate de ejercitar formas de lucha o de *digital activism* (Smith y Harwood, 2011, p. 8), que, muy a menudo, poco o nada comparten con el concepto de huelga delimitado por la Corte di Cassazione italiana en el contexto de la histórica sentencia n.º 711/1980⁶. No menos relevante se hace prestar atención a las reacciones de las empresas que intervienen en la dinámica del conflicto sirviéndose de los medios tecnológicos con la finalidad de atenuar sus efectos.

Paralelamente, parece interesante considerar el recurso a las acciones colectivas por parte de las nuevas profesiones digitales junto al espacio para un eventual reconocimiento del derecho al conflicto fuera de los límites determinados por la jurisprudencia italiana, llamada ya en el siglo

³ Sobre la potencialidad de la web en la gestión de las negociaciones sindicales y en la organización de acciones colectivas, *cfr.*: Kerr y Waddington (2014, pp. 662 y ss.) y Richer (2015).

⁴ *Vid.* <www.ndlon.org>, sección «About Us». En la doctrina, recientemente: Däubler (2015) y Forlivesi (2016).

⁵ Entre los investigadores que han comenzado a ocuparse del tema, *cfr.*: Martínez y Walker (2005) y Richer (2015).

⁶ Nos referimos a la sentencia en la cual la casación ha determinado que, en ausencia de específicas indicaciones en el texto constitucional, el concepto de huelga asume el significado social de abstención colectiva del trabajo. Se trata de una decisión fundamental sobre el tema del conflicto colectivo que, a pesar de la singular mutabilidad de la materia en examen, no resulta actualmente puesta en discusión por algunas decisiones de los tribunales de mérito y legitimidad.

pasado a valorar la posible extensión de la garantía del 40 de la Constitución italiana al trabajo autónomo en condiciones de debilidad contractual y social. Esta investigación parece útil sobre todo a luz de un contexto en el cual el *platform work* constituye un fenómeno que se está expandiendo rápidamente en el ámbito mundial.

2. LA INCIDENCIA DE LA TECNOLOGÍA SOBRE LA LUCHA SINDICAL

Incluso para el más distraído de los observadores de la dinámica del conflicto, no será difícil tomar consciencia del renovado interés hacia los derechos de acción colectiva y, en particular, a poner en evidencia una creciente propensión de sindicatos y trabajadores a explotar las *facilities* vinculadas a la red para la organización del desacuerdo colectivo.

Esto emerge de manera bastante clara en el amplio panorama de reivindicaciones promovidas en Italia, tanto en el ámbito de los servicios públicos esenciales como en el sector del comercio y del terciario. Y he aquí que, gracias a internet y a los medios tecnológicos, se diseñan acciones colectivas inéditas y singulares formas de reacción por parte de las empresas que inevitablemente invitan al jurista a una indagación profunda sobre el plano de la licitud de tales acciones.

Incluso tenemos más. En el horizonte se dibujan nuevos escenarios que merecen atención específica desde el momento en que implican también a las nuevas profesiones creadas y que van consolidándose al mismo tiempo que la *gig economy*⁷.

2.1. LA PROTESTA INFORMÁTICA

Un primer ejemplo de la renovación de las formas de autotutela de los intereses profesionales se encuentra en las protestas que desde hace cerca de dos lustros vienen siendo realizadas en el sector sanitario para denunciar la reducción de los recursos o la ineficiencia de los servicios en un ámbito de preeminente relevancia de un derecho fundamental, como es el derecho a la salud, contemplado por el artículo 32 de la Constitución italiana.

Entre las medidas más recientemente contestadas, una particular crítica ha conllevado la Ley n.º 208/2015 (más conocida como la *Legge di Stabilità 2016*). En concreto, el conflicto colectivo ha sido promovido cuando en la versión aprobada por el Parlamento ha desaparecido cualquier referencia a las inversiones para nuevas contrataciones. Contra esta intervención legislativa, los dirigentes sanitarios han rechazado la adopción de los procedimientos informáticos previstos⁸.

⁷ Sobre la economía de los *lavoretti*, *vid.*, entre otros, Tullini (2017).

⁸ En similitud a lo que en 2013 habían llevado a cabo los médicos de la región de Puglia, dos años antes que los lombardos, y en el 2007, el personal de los ambulatorios gestionados por el INAIL. Más recientemente, los médicos ge-

Durante todo el periodo de la movilización han renunciado a efectuar el envío *online* de los certificados médicos a las entidades de la previsión social y a utilizar las aplicaciones informáticas para la gestión de las actuaciones relativas al tratamiento de los pacientes y al registro de las enfermedades profesionales.

Por lo tanto, en el sector de los servicios públicos esenciales se ha originado una nueva forma de controversia colectiva más allá de la clásica «abstención colectiva del trabajo»⁹ que consiste –con base en lo que ha establecido la Commissione di garanzia instituida en el sentido del art. 12 Ley n.º 146/1990– en un «rechazo parcial a realizar la prestación laboral o bien de una obligación contractual con las consiguientes posibles consecuencias de carácter civil y disciplinario»¹⁰.

En cambio, no es convincente la tentativa doctrinal que inserta la interrupción del flujo informático, más conocido como la huelga de la receta digital o protesta informática, en otras formas anómalas de lucha sindical¹¹. A diferencia de la huelga de celo, no se configura como un escrupuloso cumplimiento de la regulación contractual ni se aprecian particulares semejanzas con las restantes modalidades de conflicto que se encuentran en la práctica, incluso en las más destacables, de las acciones colectivas en Italia¹².

2.2. EL NETSTRIKE Y EL FLASHMOB: FORMAS DE MOVILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE IMPLICAN A LA COLECTIVIDAD

Otro campo de experimentación de medios de lucha que se sirven de la web puede encontrarse en la experiencia del denominado *netstrike*, práctica cuyo nivel de presión depende esencialmente del número de poseedores de accesos a internet que están disponibles para ocupar en el mismo momento un sitio web hasta que lo inutilizan, al menos por el tiempo de la movilización¹³.

nerales adoptaron los mismos procedimientos en Véneto. Sobre el tema, *vid.*, Veneto, primi due giorni di sciopero della ricetta digitale da parte dei mmg. Recuperado de <<https://www.federfarma.it/Edicola/FiloDiretto/Filodiretto/settembre2017/19-09-2017-06-48-11.aspx>> (consultado el 20 de septiembre de 2017).

⁹ Así, Casación de 30 de enero de 1980, n.º 711.

¹⁰ Esta calificación ha sido propuesta por la *Authority* instituida en el sector de los servicios públicos esenciales para gestionar el conflicto especialmente en una fase preventiva. Para un reciente examen de los poderes de la Commissione di garanzia, compuesta por expertos y docentes universitarios en las materias de derecho del trabajo y de las relaciones sindicales, *vid.* recientemente, De Flores (2015).

¹¹ Sobre el tema, *vid.* Grandi (2015).

¹² Sobre el argumento, *vid.* Santini (2011).

¹³ La definición de esta forma de presión se ha tratado por Lorusso (2011, p. 35).

De manera análoga a una manifestación realizada en una plaza o en las instalaciones de los locales de la empresa, el mecanismo del *netstrike* (ya utilizado tanto en Italia como en el extranjero —especialmente en aquellos países donde la huelga de solidaridad y la implicación de la colectividad en las manifestaciones de lucha no resultan infrecuentes—) apunta a ocupar de manera simbólica y demostrativa los espacios virtuales que la contraparte empresarial utiliza para las prácticas comerciales y las comunicaciones con los trabajadores.

Se manifiesta así una modalidad de desacuerdo que, a través de la red, trata de obtener el más amplio apoyo, valiéndose de una estrategia comunicativa destinada no solamente a canalizar los motivos de la protesta, sino también a paralizar los sitios empresariales o institucionales (en el caso de contestaciones dirigidas contra el órgano político).

Esto mismo ha sucedido en la empresa italiana IBM en 2007, cuando 9.000 trabajadores han alcanzado cerca de 20.000 usuarios en la plataforma digital Second Life: la ocupación simultánea en la red de usuarios provenientes de diferentes países del mundo, actuando como un *virtual picket line*, ha causado la interrupción de los servicios y supuesto, en última instancia, la aceptación de las reivindicaciones de los huelguistas¹⁴.

Otro *netstrike* ha sido promovido dos años después contra la sociedad Bormioli di Parma para contestar la decisión del *management* de dar lugar a despidos colectivos: los trabajadores han adoptado esta forma de protesta invitando a los estudiantes y a los ciudadanos sensibles a sus precarias condiciones a «saturar» la casilla de correo electrónico empresarial dedicada a las comunicaciones con los proveedores y la clientela. Ello emulando lo que a finales de los años 90 había sido promovido por los usuarios de una gran empresa del sector de las telecomunicaciones mediante la técnica del denominado *mail bombing*.

De tales modalidades de conflicto debe, no obstante, considerarse diferente la «abstención informática» ya descrita en el párrafo precedente, teniendo en cuenta la diferencia de los elementos que caracterizan el supuesto de hecho, sea en la práctica de la denominada huelga virtual —*virtual strike*— que no utiliza los recursos digitales (en contradicción con lo que su denominación podría dar a entender), sino que más simplemente se caracteriza por el recurso a una tipología de lucha en la cual los trabajadores, aunque desarrollan regularmente las prestaciones de servicios, renuncian en todo o en parte a la retribución, obligando al empleador a devolverla (según lo que se haya establecido en el específico acuerdo colectivo) a un fondo con finalidades de beneficencia o de promoción social¹⁵.

Bastante más complejo resulta ocuparse de la calificación jurídica del *netstrike*. Se excluye que este pueda configurar la actuación del derecho sindical protegido por el artículo 40 de la

¹⁴ El asunto ha sido analizado por Smith y Harwood (2011, p. 11) y Blodgett y Tapia (2011), así como retomado recientemente por Däubler (2015, p. 102).

¹⁵ Sobre esta institución, Nicita y Rizzoli (2009).

Constitución italiana, pues falta la característica mínima que tradicionalmente se sitúa en la base de la noción de huelga, esto es, la abstención concertada del trabajo. Las modalidades concretas de desarrollo de tal protesta lo reconducen entre las conductas accesorias e instrumentales al ejercicio de la huelga y le confieren una naturaleza penalmente relevante.

Por un lado, podría ser invocado el artículo 617 *quater* del Código Penal italiano, introducido por la Ley n.º 547/1993 en materia de criminalidad informática. En tal disposición se penaliza a cualquiera que intercepta fraudulentamente comunicaciones relativas a un sistema informático o telemático o intercurrentes entre varios sistemas o bien los bloquea o les causa una interrupción (Picotti y Rinaldi, 1996).

De la manera en que está formulada la norma, se configura como un delito común que, prescindiendo de la cualidad del sujeto activo, resulta perseguible dado que la conducta del *netstriker* se dirige a paralizar una comunicación informática o a obstaculizar la difusión. No existen, en cambio, disposiciones más específicas para encuadrar las conductas realizadas por un trabajador. Tampoco en el plano jurisprudencial se encuentran precedentes que den cuenta de una persecución del *netstrike*, que casi confirma la duradera y difundida incomodidad para acudir a categorías penalistas en relación con el conflicto colectivo¹⁶.

Por otro lado, más de un parecido se encuentra con los piquetes, si bien en una forma evolucionada y en una acepción más amplia de la originaria. En relación con el «agrupamiento de huelguistas en los alrededores o frente a los ingresos de la fábrica, que se emplean para convencer a todos los trabajadores para no presentarse al trabajo»¹⁷, el conflicto se canaliza en la red gracias a la adhesión de los usuarios en la movilización.

No obstante, no se olvida que múltiples elementos nos llevan a reconducir el *netstrike* dentro del supuesto de hecho del sabotaje, caracterizado *ex* artículo 508 del Código Penal italiano por la finalidad de perjudicar a la empresa y a los bienes que contiene (instalaciones, maquinaria, materiales) o en el ámbito del más grave delito de destrucción de medios de producción (art. 499 Código Penal italiano) en caso de que se produzcan pérdidas, deterioro, inutilización total o parcial de maquinaria, equipos o instrumentos destinados a la producción de empresa. En esta hipótesis, la relevancia penal de la conducta viene a configurarse a condición de que exista el dolo específico de impedir o perturbar el normal desarrollo del trabajo¹⁸.

¹⁶ Ya señalaba esta inadecuación Viscomi (1989, p. 133). De lo que hay constancia, la acción penal ha sido ejercida solamente en Alemania, donde un ciudadano que había bloqueado el sistema de reserva de Lufthansa mediante el envío constante de *e-mails* hasta producir el colapso del servicio informático ha sido llamado a defenderse de la imputación de violencia. Sobre el caso, *vid.* Däubler (2015, p. 103).

¹⁷ Así, Ghezzi y Romagnoli (1992, p. 242).

¹⁸ Tras la intervención de la Corte Cost. 17 julio 1975, n. 220, *Giurisprudenza Costituzionale* 1975, 1656, confirmada la dirección sobre el dolo específico por casación criminal, sec. VI, 19 de junio de 1979, *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1980, 80.

Como alternativa al *netstrike*, especialmente las organizaciones sindicales italianas han mostrado un cierto interés hacia la técnica del *flashmobbing*, realizada a través de la publicación *online* de un *pamphlet* que contiene la invitación a participar en la movilización¹⁹. Gracias al apoyo de los clientes dispuestos a rellenar los carritos de la compra con una gama de productos marcados por las siglas sindicales y a presentarse en las cajas para pagar con tarjetas que contienen eslóganes políticos como «salarios justos», la protesta ha alcanzado a tener una cierta visibilidad²⁰.

Más recientemente, la protesta ha obtenido un cierto énfasis también en el ordenamiento italiano. Pueden señalarse las acciones colectivas realizadas por los operadores de los *call center* contra las decisiones de las empresas del sector de deslocalizar la actividad de *customer care*, así como la protesta de los interinos del Ministero della Giustizia, que bajaron a la plaza tras haber llevado a cabo campañas informativas mediante las *social networks* y las plataformas de intercambio.

En tales hipótesis se manifiesta una forma de lucha sindical accesoria de la huelga que, a diferencia del *netstrike*, caracterizado por una conducta que puede agotarse en una conexión a la red internet, requiere la actuación de las personas en los locales de la empresa y no solamente en las sedes virtuales.

No faltan elementos de convergencia con las formas de presión ya examinadas. También el *flashmob* contribuye a poner de manifiesto nuevas caras de la lucha sindical y una fisonomía del conflicto profundamente diferente e inimaginable solo hace algunos años.

No se escapa el diferente papel asignado a la colectividad como recurso crucial para el éxito de cualquier protesta que ambicione conquistar un cierto nivel de consideración de los *media*. También en el sector de los servicios públicos esenciales, donde los usuarios han sido prevalentemente considerados «rehenes» del conflicto²¹, el ciudadano deviene coprotagonista del y en el conflicto colectivo.

Esta nueva dinámica sindical se desarrolla después de haber explorado en el sector privado formas de apoyo a las protestas organizadas por las organizaciones sindicales contra dolosos de la venta *online* y grandes empresas del sector textil, como OMSA, objeto de un ataque en la red en defensa del mantenimiento de la sede de producción en Italia. En el primer caso, nos referimos a la movilización Amazon Anonymous, llevada a cabo en Alemania a finales de 2014 para respaldar mejores condiciones económicas para los trabajadores en protesta; en la segunda hipótesis, se manifiesta el boicot planteado sobre todo en el *social network*, como Facebook, para evitar la

¹⁹ Sobre esta iniciativa, *vid.* Smith y Harwood (2011, pp. 10-11).

²⁰ Tras ser sometida al examen de los magistrados de mérito, el Tribunal Constitucional de la Federación Alemana ha reconocido su legitimidad en una sentencia de marzo de 2014 (Bundesverfassungsgericht, Beschluss der 3. Kammer des Ersten Senats vom 26 marzo 2014, caso n.º 1 BVR 3185/2009).

²¹ Tal connotación resulta también de los proyectos de ley presentados en el curso de la XVI y de la última legislatura y de los correspondientes informes de acompañamiento.

deslocalización de las actividades productivas en países con un coste del trabajo más reducido y con un *welfare* más conveniente de aquellos existentes en Italia (*law shopping*).

2.3. EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO

Si en las formas de lucha sindical ya examinadas el rasgo común puede identificarse en la potencialidad de las redes en apoyo de las reivindicaciones profesionales y en el espectáculo del conflicto, no menos relevantes resultan las reacciones de las empresas, que se valen de los más sofisticados instrumentos informáticos para reducir los efectos de la acción colectiva.

En este sentido, parece significativa la experiencia española del «esquirolaje tecnológico», realizado por las empresas y sus auxiliares a través de los instrumentos tecnológicos para no suspender el ciclo productivo durante el desarrollo de una acción colectiva. Se trata de una estrategia innovadora que, aprovechando la automatización de los procesos productivos y la robótica, ha permitido proveer, por ejemplo, en el ámbito del sector radiotelevisivo, el servicio público y limitar consecuentemente la entidad del daño a la empresa [Cfr. Taléns, s. f.; Pérez (2017, p. 156)].

En torno a este nuevo modo de reorganizar el funcionamiento empresarial, una rica reflexión se ha realizado en el seno de la doctrina y de la jurisprudencia española; en particular, en relación con la interpretación que debe darse a la disposición contenida en el artículo 6 del Real Decreto-Ley 17/1977²². Esta prohíbe el denominado esquirolaje externo, entendido como sustitución de los huelguistas con trabajadores que no estaban contratados en el momento de la declaración de la huelga²³. Como se sabe, la jurisprudencia ha ofrecido de primeras una solución coherente con el tenor literal de la norma, observando que de la misma no derive impedimento alguno al empleador para utilizar los instrumentos tecnológicos de los que dispone habitualmente en la empresa²⁴. Más recientemente, ha propuesto una interpretación más cautelosa, aunque sin modificar significativamente el éxito de la precedente orientación que había considerado el esquirolaje externo como una lícita oposición del empleador en el conflicto²⁵.

Si en el exterior las contramedidas adoptadas por la empresa en las hipótesis de esquirolaje tecnológico asumen una considerable relevancia, en Italia no se puede conocer si las empresas han reaccionado en la dinámica conflictual acudiendo a una modalidad como la anteriormente descrita. De este modo, a pesar de que el panorama de los precedentes jurisprudenciales no identifica particulares obstáculos a una emulación de tales prácticas en el ordenamiento italiano.

²² Sobre el tema se ha pronunciado recientemente el Tribunal Constitucional, Pleno, en Sentencia de 2 de febrero de 2017, rec. 1168/2014.

²³ Entre otros, *vid.* Pérez (2017, p. 158).

²⁴ En este sentido, STS de 4 de julio de 2000, rec. 75/2000, y STSJ de Cataluña de 9 de enero de 2003, núm. 901.

²⁵ *Vid.* Taléns (s. f., pp. 6 y ss.).

A la luz de la casuística nacional, se excluye pacíficamente la licitud de la sustitución con personal externo, mientras que van en la dirección opuesta las orientaciones de la jurisprudencia que trazan los límites de la legitimidad de las reacciones empresariales en el caso de que los efectos dañinos de la huelga vengan atenuados a través de una diferente organización interna del trabajo²⁶. El análisis de los precedentes lleva a afirmar que no existen argumentos jurídicos como para sostener la ilicitud de una conducta realizada con medios a disposición de la empresa.

A pesar de ello, no debe excluirse una mutación de la orientación, lo que equivale a decir una suerte de adecuación de las estáticas previsiones normativas a las dinámicas sociales. En verdad, tal operación parece necesaria siempre que se quiera evitar que una prerrogativa de rango constitucional, como aquella garantizada en el sentido del artículo 40 Constitución italiana, pueda ser neutralizada²⁷ como consecuencia de una lectura del esquirolaje interno obsoleta o, como poco, no del todo en consonancia con el tiempo presente.

3. CUESTIONES PENDIENTES ENTRE LAS TRADICIONES NACIONALES Y LOS VÍNCULOS SUPRANACIONALES: ¿QUÉ ESPACIO QUEDA PARA LA ACCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DIGITALES?

De las experiencias analizadas emerge un neto protagonismo de los trabajadores por cuenta ajena, mientras que resulta escaso el recurso a la acción colectiva por parte de los trabajadores autónomos. En el caso de los trabajadores digitales, este tipo de prácticas son aún más modestas, cuando no inexistentes.

Lo cierto es que la tendencia de los artesanos digitales, pequeños empresarios o trabajadores de las plataformas digitales a promover acciones colectivas o emprender formas de movilización en internet para denunciar condiciones de trabajo que a menudo se sitúan por debajo del estándar de protección de los trabajadores asalariados es escasa. Esta situación sigue en la línea de cuanto se ha evidenciado en relación con las más tradicionales formas de trabajo a distancia, especialmente el teletrabajo; prestar servicios a distancia de la empresa resulta más exigente y complejo, a causa del aislamiento, y lo mismo cabe decir respecto de la opción de movilizarse, aunque tales sujetos son titulares de los mismos derechos colectivos reconocidos al resto de los trabajadores asalariados²⁸.

El sistema sindical italiano ha subestimado el problema principalmente con respecto a los trabajadores de las plataformas digitales y a aquellos puestos creados por el modelo de la

²⁶ Para un examen de la jurisprudencia sobre esta cuestión *vid., inter alia*, Maio (2011).

²⁷ En España el problema ha sido planteado por Baylos (2004).

²⁸ *Vid.* artículo 10 del Acuerdo Interconfederal para la recepción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado el 16 de julio de 2002 por UNICE/UEAPME, CEEP y CES.

gig economy, tanto en el ámbito teórico²⁹ como en el práctico³⁰. A estas formas de empleo precario, basadas en ciertos casos en *independent contracts* pese a la existencia de dependencia y, en otros, desvinculadas de cualquier lógica laboral³¹, no se han asociado iniciativas de protesta que permitan advertir siquiera tímidos signos de construcción de una identidad colectiva.

No obstante, de un tiempo a esta parte parece registrarse un cambio de tendencia con respecto a los trabajadores denominados *gigger*³². Y es que se multiplican las acciones de protesta de los *riders* de Foodora y de Deliveroo, multinacionales que gestionan la entrega de comida a domicilio a través de aplicaciones web. Con ocasión del Día del Trabajo, los trabajadores de la primera sociedad interrumpieron la jornada, tratando de perturbar el funcionamiento de la empresa con la suspensión del servicio a partir de las 20 horas. Este hecho se añade a un amplio elenco de abstenciones promovidas por el sector de los denominados *lavoretti* a través de un sistema de protección débil que, principalmente, deja a cargo del prestador de servicios el cumplimiento de la mayor parte de las obligaciones de tutela reconocidas para proteger el trabajo por cuenta ajena³³. Con análogas modalidades se han organizado los repartidores de Deliveroo reivindicando mayores garantías³⁴.

En ambos supuestos, el conflicto constituye el medio por el que se canalizan las peticiones de tutela y, particularmente en los casos de trabajo informal, representa un instrumento privilegiado para afrontar los problemas específicos que incorporan las nuevas formas de trabajo, empezando por lo que atañe a la protección de la seguridad y la salud³⁵.

Sin embargo, la debilidad contractual del obligado al respeto de las condiciones generales fijadas por las plataformas digitales supone uno de los principales límites a la individualización de las condiciones laborales teniendo en cuenta los efectos negativos que una acción reivindicativa puede o podría tener en términos de *reputation* y *availability* del *crowdworker* (Salehi *et al.*, 2015, p. 1.621) o del *gigger* en general. Más aún, la simple amenaza de una acción colectiva juega en ocasiones en contra del trabajador, ya que puede perjudicar el nacimiento de nuevas oportuni-

²⁹ Sobre el tema, *cf.*: Loi (2017, pp. 275 y ss.) y Tullini (2015, pp. 3 y ss.).

³⁰ *Cfr.*: Salehi *et al.* (2015).

³¹ Para una lectura de derecho comparado, *cf.*: Todolí (2017); asimismo, Donini, Forlivesi, Rota y Tullini (2017); Triguero (2016, pp. 82 y ss.) y Gomes (2016).

³² *Vid.* Dagnino (2016).

³³ Más recientemente, en octubre de 2017, también se registró una movilización muy participativa en Milán. *Vid.* Coccoresse (2016).

³⁴ Una movilización similar se registra en el Reino Unido, con el apoyo de la Independent Workers Union of Great Britain, en 2016. Sobre el tema, Silberman (2016) y Korfer y Rothig (2017).

³⁵ *Vid.* Rota (2017, p. 205). El sistema de retribución a destajo induce a ritmos incesantes, generando al tiempo una fuerte exposición a riesgos psicosociales. Se habla de nuevas formas de «explotación» en el ámbito digital.

dades de empleo³⁶ en un contexto caracterizado por una singular versatilidad de las prestaciones ofrecidas y por una rápida rotación de personal.

No es coincidencia que las protestas más recientes de los *riders* hayan acontecido mediante el uso de máscaras, con el fin de esconder el rostro de los trabajadores y evitar represalias, entre ellas, la pérdida del trabajo, a causa de la participación en un paro organizado para combatir un modelo que recuerda en gran medida al del capitalismo que nace entre finales del siglo XVIII e inicios del XIX (Loi, 2017, p. 275).

De las experiencias recién aludidas, que revisten en todo caso importancia en cuanto manifestaciones de desacuerdo que prescinden «del uso táctico de la forma-sindicato, construida directamente por los sujetos protagonistas dentro de su misma comunidad operativa» (Giovanneli, 2016), se colige que el tema es particularmente complejo, pero no por ello capaz de proporcionar una justificación válida a los estudiosos del derecho del trabajo y del conflicto colectivo, especialmente cuando el caso de los colaboradores de Foodora ha tenido efectos emulativos de importancia. Si, como se ha puesto de relieve, los iuslaboralistas llevan más retraso respecto a los estudiosos de otras ciencias sociales a la hora de abordar el problema, no es menos cierto que este desfase no parece que tardará mucho en corregirse. Los únicos intentos teóricos propuestos por el momento en ausencia de un marco normativo de las profesiones que emergen en la red gracias al auge de la *gig economy* reconducen dichas formas de trabajo al ámbito de las asociaciones organizadas por el contratante³⁷.

El déficit normativo se confirma igualmente en el ámbito de la reciente aprobación del *Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* mediante la Ley n.º 81/2017³⁸, norma en la que el legislador atiende los aspectos marginales de un fenómeno de alcance más general y, sobre todo, en continua expansión y, también, en el debate sobre el proyecto de ley en relación con la *gig economy*, presentado al Parlamento italiano el 7 de octubre de 2017³⁹.

La reciente reforma del *Code du Travail* francés, señaladamente la introducción en el artículo L. 7342-5 de algunas formas de tutela del trabajador de las plataformas digitales, no ha tenido ninguna influencia al respecto. A dicho trabajador se le reconoce la posibilidad de llevar a cabo reivindicaciones profesionales propias a través de la negativa colectiva a prestar los servicios.

³⁶ En Italia, el problema ha sido analizado por Tullini (2015, pp. 13-14), de forma que la reputación adquirida por el usuario de la plataforma no logra traducirse de por sí en un reconocimiento jurídico del trabajo [...], lo que impide también el acceso al sistema de derechos individuales y a los mecanismos de la representación colectiva. Véase también Dagnino (2015, pp. 91-92). Para una lectura de derecho comparado, *vid.* Silberman e Irani (2016).

³⁷ *Vid.* Donini, Forlivesi, Rota y Tullini (2017, pp. 215-217). Mediante esta calificación de la relación laboral se llega a una extensión *ex* artículo 2 del Decreto legislativo n.º 81/2015 del sistema de protección del trabajo asalariado.

³⁸ Sobre la Ley 81/2017, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, *cfr.*, *inter alia*, Perulli (2017).

³⁹ *Cfr.* la propuesta n.º 2934/2017, Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale.

Por medio de una disposición vinculada a una responsabilidad social *sui generis* de las plataformas, que opera en el caso de que el gestor de la plataforma fije remuneración y características de la prestación de servicios, se reconoce al *crowdworker* el derecho al conflicto precisando que las formas de lucha no pueden constituir un motivo de rescisión.

La Ley n.º 1088 aprobada en verano del 2016 tiene cierta relevancia, principalmente, porque determina la ampliación de la institución reconocida (a través de una fórmula sintética posteriormente trasladada por completo a la Constitución italiana) en el preámbulo de la Constitución francesa de 1946, dando lugar a una progresiva aproximación del régimen de tutela del trabajo por cuenta ajena y el del trabajo por cuenta propia. Las reformas del *Code du Travail* encuentran, de un lado, el visto bueno de la doctrina, que abogaba desde hace aproximadamente diez años por extender el derecho de huelga más allá de los supuestos de trabajo asalariado⁴⁰; de otro lado, se enmarcan en la línea de la jurisprudencia nacional y las fuentes supranacionales, en aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 28)⁴¹ y la Carta Social Europea de 1961, que reconoce, sin limitaciones vinculadas al ámbito subjetivo, el derecho «de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor» (art. 6.4).

En esta disposición quedan definidas las condiciones de una nueva fase del derecho sindical que se distancian en cierta medida del sistema jurídico italiano en relación con la tutela de los trabajadores de las plataformas digitales⁴².

Frente a un contexto como el italiano, todavía «basado en el fuerte binomio de la jurisprudencia (en un principio definitoria y más adelante regulatoria del derecho de huelga) y la autorregulación sindical» (Gaeta, 2014, p. 277), cabe preguntarse si, en ausencia de regulación normativa *ad hoc*, existe espacio para el reconocimiento del derecho al conflicto colectivo a favor de los *makers*, artesanos o microemprendedores digitales.

Se trata de determinar si, frente a la sintética y lacónica fórmula del artículo 40 de la Constitución italiana –que no contiene previsión alguna acerca del contenido y titularidad de la huelga–, pueden hoy jugar un papel importante las tesis formuladas en la segunda mitad del siglo pasado para extender el derecho de huelga, como instrumento de aplicación del principio de igualdad

⁴⁰ Sobre la crítica al enfoque tradicional, según el cual, la huelga presupone subordinación jurídica, *vid.* Supiot (2001, p. 694).

⁴¹ En este sentido, Ray (2016, pp. 9-10).

⁴² Se lleva a término un proceso de revisión del marco normativo ya solicitado por las organizaciones sindicales y en el seno del Informe Mettling, encargado por el Gobierno francés al objeto de verificar los efectos de la revolución digital sobre la relación de trabajo y de indicar nuevas formas de protección respecto de las nuevas formas de empleo. Sobre el tema, *vid.* Perulli (2017, p. 260).

(art. 3 Constitución)⁴³, más allá de las fronteras del trabajo desarrollado según el esquema del artículo 2.094 del Código Civil. Y ello teniendo en cuenta el marco jurídico europeo que reconoce el derecho de acción colectiva en la Carta de Derechos Fundamentales, pero al mismo tiempo establece severos límites a la protesta de los trabajadores en las Sentencias Viking Line⁴⁴ y Laval⁴⁵ (si bien la materia de la libertad sindical y de la huelga es competencia exclusiva de los Estados miembros en el sentido del art. 153.5 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

3.1. UNA POSIBLE CLAVE DE LECTURA DE LAS DISPOSICIONES DE LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Las tesis doctrinales propuestas en el ámbito nacional para extender el derecho al conflicto de los trabajadores en situación contractual y económica débil no tienen en cuenta los vínculos progresivamente diseñados por el derecho de la Unión Europea y los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión. Dichas directrices o criterios tomaban en consideración a los trabajadores bajo protección socioeconómica y, en particular, la autotutela que se había registrado en el ámbito de las asociaciones agrarias.

Para la puesta en marcha de un debate vivo, en un primer momento en el plano teórico y más tarde también en el jurisprudencial, sobre el posible reconocimiento del derecho de huelga, en circunstancias en las que la fuerza negociadora entre las partes no fuese paritaria sino basada en una desigualdad de hecho⁴⁶, resultó determinante la doctrina del inicio de los años sesenta [Montuschi (1962)] que, contrariamente a la posición de la jurisprudencia entonces dominante, reconoció al aparcerero el derecho de huelga.

Al poco tiempo, el Tribunal constitucional italiano intervino al respecto con un pronunciamiento sobre la constitucionalidad de la norma que tipificaba como delito el cierre patronal:

la realidad demuestra que nos hallamos ante una categoría de trabajadores que pueden calificarse como autónomos en cuanto desvinculados de cualquier relación de dependencia, cuya forma de autotutela, articulada por el mismo código sobre el modelo de los trabajadores asalariados, no puede ser comprendida en el más amplio concepto de huelga que ha logrado expresarse en el actual mundo del trabajo⁴⁷.

⁴³ Sobre el debate de los años cincuenta y sesenta, *cfr.* Ferrario (2009).

⁴⁴ STJUE de 11 de diciembre de 2007, asunto C-438/05, Viking Line Apb.

⁴⁵ STJUE de 18 de noviembre de 2007, asunto C-341/05, Laval Un Partneri Ltd.

⁴⁶ El problema jurídico aparece también en Pretura di Monsummano Terme 29 de febrero de 1956.

⁴⁷ Conforme a las consideraciones del juez constitucional, justificadas esencialmente en la ausencia de dependencia, aparece toda una serie de resoluciones en los años setenta y ochenta. Para una lectura del artículo 40 de la Consti-

Para valorar si tales argumentaciones son todavía actuales, es necesario ante todo examinar el cuadro normativo y jurisprudencial articulado en el seno de la Unión Europea.

En particular, se han de tomar en consideración los pronunciamientos en materia sindical, señaladamente los asuntos Viking Line y Laval que, entre otros, han incidido en los derechos de acción colectiva, situándolos en una posición de subordinación respecto a las demás libertades fundamentales y, en particular, a las libertades económicas. Estas sentencias han previsto, por una parte, un poder de revisar el contenido de la negociación colectiva y, por tanto, han fijado límites de carácter transversal; por otra parte, han establecido que «cuando los derechos colectivos entran en conflicto con las libertades económicas fundamentales, se ha de demostrar la necesidad del ejercicio de tales derechos, en términos de necesidad, idoneidad y proporcionalidad» (De Stefano, 2014, p. 471).

Siendo este el escenario, lo cierto es que las tesis elaboradas en el siglo pasado no han perdido vigencia. Las fuentes europeas van a someter las acciones colectivas a un severo filtro de legitimidad pero nada añaden ni suprimen en relación con el conjunto de sujetos del derecho de huelga.

No obstante, las disposiciones de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea pueden aportar un enfoque diverso. Cabría sostener una interpretación favorable a la más amplia extensión de los derechos sindicales con base en una lectura conjunta de lo dispuesto en los artículos 28 y 53, dedicados, respectivamente, al reconocimiento de las medidas de conflicto colectivo de trabajadores y empresarios y del principio de la interpretación más favorable a los derechos fundamentales. Estas disposiciones podrían constituir la base jurídica para ampliar el campo de operatividad de los derechos colectivos frente a un sistema jurídico que –por más que cueste reconocerlo– ha dotado a la Carta de Niza de la misma fuerza que los tratados⁴⁸.

Parece posible, pues, un cambio de dirección, aunque al mismo tiempo puede suponer un optimismo excesivo. En todo caso, y pese a las modificaciones operadas en la estructura institucional de la Unión Europea a partir del artículo 6 del Tratado de Lisboa, la suerte de los derechos sindicales sigue siendo compleja, ya que las reformas sociales continúan limitándose a contener declaraciones de principios sin ofrecer una valoración diversa del conflicto. En este sentido, es destacable el asunto Comisión contra Alemania⁴⁹, en el que, pese al planteamiento del abogado general más favorable al discutible equilibrio operado en las sentencias Viking Line y Laval, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no ha dejado la materia sindical exenta de injerencias externas ni ha recurrido a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea para reforzar la tutela efectiva del derecho al conflicto colectivo.

tución en pro de los trabajadores asalariados, *vid.* Casación 29 de junio de 1978, n.º 3278, *Foro Italiano*, 1978, I, 2, 1.626-1.630; Cassación penal 20 de diciembre de 1980; Tribunal criminal de Forlì 3 de julio de 1984, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1985, IV, 257.

⁴⁸ Así también Rota (2017, pp. 208-209) y Donini, Forlivesi, Rota y Tullini (2017, pp. 213-214).

⁴⁹ STJUE de 15 de julio de 2010, asunto C-271/08, *Racc.*, p. I-7091.

Conviene tener en cuenta, igualmente, el inciso «de conformidad con el derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales» del artículo 28 de la Carta de Niza. A la luz del mismo, la extensión del derecho al conflicto a un conjunto de sujetos más amplio que el correspondiente al trabajo asalariado y autónomo, desarrollado en condiciones de debilidad contractual y social, dependerá irremediamente también de las tendencias que sean trazadas en el ámbito nacional, ya sea en el ámbito normativo o jurisprudencial.

De hecho, también en el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos parece que apuntan algunas orientaciones interesantes para extender el derecho al conflicto a cualquier tipo de trabajo, incluidas las nuevas formas de trabajo digital. Cabe destacar al efecto la Sentencia RMT contra Reino Unido, que ha consolidado una exégesis del artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos ya propuesta en la más conocida Decisión Enerji Yapi-Yol Sen contra Turquía, relativa a un caso (más) flagrante de prohibición de huelga impuesta por una circular a los empleados públicos turcos.

Los derechos sindicales, calificados como *inherent human rights*, se sitúan en una posición de mayor favor respecto a cuanto es determinado en sede europea –donde la lucha sindical, más que un instrumento de emancipación, es percibida como un «freno al desarrollo económico» (Gargiulo, 2004, pp. 43 y ss.)⁵⁰ proporcionando al intérprete un instrumento extraordinario para superar la concepción restrictiva (preocupante de cara al desarrollo de la vertiente social del modelo europeo) del Tribunal de Justicia y lograr una efectiva ampliación de las garantías sindicales independientemente de la ocupación del trabajador.

Mediante una lectura evolutiva de las disposiciones del Convenio Europeo de Derechos Humanos⁵¹, la huelga, como expresión irrenunciable de la libertad sindical y corolario del derecho de asociación reconocido en el convenio, se sustenta en una interpretación de resultados más favorables. A diferencia del razonamiento sostenido por el Tribunal de Justicia, llevar la huelga al ámbito del artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos significa cargar sobre el Estado la obligación de demostrar la necesidad y proporcionalidad de la restricción a la acción colectiva, revirtiendo lo previsto en los pronunciamientos del Tribunal de Luxemburgo.

Con independencia de que se comparta o no, el razonamiento termina por recomendar cierta prudencia en la definición de los límites entre huelga y cierre patronal y exige al mismo tiempo atender al fallo del único litigio en que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha tenido que

⁵⁰ En este sentido, no cabe ignorar la diferencia de enfoque con otros derechos sociales en los que el Tribunal de Justicia ha parecido más sensible respecto a supuestos relacionados con los derechos sindicales. Entre otras, SSTJUE de 26 de junio de 2001, asunto C-173/99, Bectu; 14 de octubre de 2004, asunto C-36/02, Omega Spielhallen - und Automatenaufstellungs – GmbH contra Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn; 21 de septiembre de 1999, asunto C-67/96, Albany International BV; 12 de junio de 2003, asunto C-112/00, Eugen Schmidleberger, Internationale transporte und planzunge contra Republik Österreich.

⁵¹ Cfr. De Stefano (2014, pp. 467 y ss.).

encontrar el equilibrio entre los derechos sindicales y el derecho de la competencia⁵². Este planteamiento parece preferible sobre todo en aquellos sistemas nacionales, como el italiano, donde el debate ha sido constantemente polarizado en torno a la rígida dicotomía entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia y presenta mayores posibilidades de viabilidad en un contexto en el que el conflicto puede suponer un instrumento fundamental para la afirmación de nuevos actores profesionales en el ámbito digital.

En esta dirección parece avanzar igualmente el plan de acción de la Confederación Europea de Sindicatos para el periodo 2015-2019 al promover la adopción de un corpus de tutela que prescinda del contrato de trabajo y del *estatus* profesional de la persona⁵³. No parece distinta la senda emprendida por la Organización Internacional del Trabajo; según los documentos más recientes, la huelga, y más en general los derechos de naturaleza sindical, destacan como instrumentos de participación en la vida social, plenamente rehabilitados después de un periodo en el que la Conferencia n.º 102/2012 de la Organización Internacional del Trabajo había registrado la firme averción de las asociaciones empresariales a tratar cualquier asunto concerniente al conflicto colectivo.

Sea cual sea el camino a seguir, el problema persiste; en un sector sindical fuertemente anclado al contexto social, es preciso superar los límites de la creciente oferta de fuerza de trabajo, la versatilidad de las prestaciones ofrecidas, así como la reputación del individuo en el ámbito de las formas de trabajo digital. Quizá este debe ser el punto de partida para evitar el diseño de propuestas que queden en un mero ejercicio teórico aun en el caso de que las prestaciones desarrolladas a través de plataformas sean reconducidas al ámbito del trabajo asalariado.

4. CONCLUSIONES

La huelga, como «derecho a la transformación del derecho» (Supiot, 2001, p. 689) y expresión del concepto más amplio de lucha sindical, continúa revistiendo importancia en el ámbito de un contexto profundamente alterado respecto al que caracterizaron las primeras luchas en el trabajo, en particular, las acontecidas a finales del siglo XIX y principios del XX.

Esta valoración de la autotutela de los intereses colectivos se constata en ocasiones desde el punto de vista legal, tal y como ha demostrado el corpus de normas introducidas en Francia con el fin de adecuar el cuadro normativo vigente a la revolución tecnológica⁵⁴.

⁵² Se trata del asunto *Swedish Transport Workers' Union contra Suecia*, promovido ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos una vez que el Antitrust sueco había invalidado una cláusula del convenio colectivo dirigida a evitar el *dumping* social. Limitándose a declarar la inadmisibilidad del recurso del sindicato, el tribunal admitió el ejercicio del derecho de huelga siempre que no entrase en conflicto con las libertades económicas reforzadas por el Tribunal de Justicia.

⁵³ *Cfr.* p. 257 de la agenda de la Confederación Europea de Sindicatos para el periodo 2015-2019.

⁵⁴ Así se desprende de los objetivos incorporados en la Ley n.º 1088/2016.

En el ámbito italiano, las experiencias de Foodora y Deliveroo permiten constatar que, a pesar de las profundas mutaciones del modelo de organización del trabajo y de la dinámica del mercado, el conflicto se afirma igualmente en la era digital como garantía fundamental de efectividad de la libertad de organizarse sin perder la función originaria de participación en la vida política, social y económica del país.

El trabajo digital y las nuevas profesiones que se van afirmando en el modelo de la *gig economy* abren nuevos espacios para la reflexión y llevan a la doctrina, principalmente a los intérpretes más atentos a las modificaciones introducidas por la innovación tecnológica, a enfrentarse a uno de los retos más fascinantes del siglo XXI.

Quizá el conflicto constituya el punto de partida de un análisis más profundo acerca de los trabajadores de un sector en evolución pero todavía lejos, señaladamente en el ordenamiento italiano, del reconocimiento de un estatuto de protección legal mínima que prescindiera de la naturaleza de la relación y atiende cualquiera que ponga a disposición de otra parte la propia actividad física o intelectual, realizando en concreto el *matching* entre un *bid* (oferta) y un *ask* (demanda). En esta ocasión, el conflicto colectivo está llamado a ponerse al servicio de las formas más avanzadas de trabajo, aquellas asociadas a las plataformas digitales y que se remuneran a destajo, para combatir la «deriva deconstructiva» de cuanto se había obtenido en el siglo pasado, también y sobre todo, gracias a la autotutela de los intereses profesionales (Perulli, 2016).

Referencias bibliográficas

- Baylos Grau, A. P. (2004). Pérdida de la función y eficacia de la huelga, especialmente en los sectores de la información y de la telecomunicación. A propósito de las consecuencias de la huelga general de 20 de junio de 2002. *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 5.
- Biagi, M. y Treu, T. (2002). Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano. *Diritto delle relazioni industriali*, 1/XII, 5-17.
- Blodgett, B. y Tapia, A. (2011). Do avatars dream of electronic picket lines? The blurring of work and play in virtual environments. *Information Technology & People*, 24(1), 26-45.
- Coccorese, P. (2016). Foodora, lo sciopero si allarga da Torino a Milano. <lastampa.it> (15-10-2016). Recuperado de <<http://www.lastampa.it/2016/10/15/cronaca/foodora-lo-sciopero-si-allarga-da-torino-a-milano-C6HyjUDSYO3HwQtZNUVpaP/pagina.html>> (consultado el 16 de octubre de 2017).
- Dagnino, E. (2015). Il lavoro nella on – demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie. *Labour & Law Issues*, 1(1), 86-106.

- Dagnino, E. (2016). Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora. <bollettinoadapt.it> (17-10-2016). Recuperado de <<http://www.bollettinoadapt.it/nuovi-e-vecchi-paradigmi-nella-vicenda-foodora/>> (consultado el 7 de noviembre de 2017).
- Däubler, W. (2015). La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva. *Lavoro e diritto*, 1, 93-104.
- De Stefano, V. (2014). La protezione del diritto di sciopero nella dialettica tra Corti e organi di supervisione internazionale. *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 143, 461-494.
- Donini, A., Forlivesi, M., Rota, A. y Tullini, P. (2017). Towards collective protections for crowdworkers Italy, Spain and France in the EU context. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23, 207-223.
- Ferrario, S. (2009). Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1, 47-69.
- Flores, C. de. (2015). La Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero. Bilancio e prospettive a 25 anni dalla sua istituzione. *Rassegna di diritto pubblico europeo*, 1-2, 67-92.
- Forlivesi, M. (2016). La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0. *Diritto delle relazioni industriali*, 3, 664-678.
- Gaeta, L. (2014). Le quattro facce dello sciopero. En L. Gaeta (a cura di), *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*. Roma: Ediesse.
- Gargiulo, R. (2004). *I diritti sociali in Europa*. En I. Del Biondo, M. P. Del Rossi y E. Montali (Eds.), *Verso l'Europa dei diritti: i diritti sociali nel Trattato costituzionale dell'Unione europea*. Roma: Ediesse.
- Ghezzi, G. y Romagnoli, U. (1992). *Diritto sindacale*. Bologna: Zanichelli.
- Grandi, B. (2015). La protesta informatica: i medici aprono la discussione. *Argomenti di diritto del lavoro*, 3, 599-624.
- Giovannelli, G. (2016). Riflessioni sul caso Foodora. <effimera.org> (24-10-2016). Recuperado de <<http://effimera.org/riflessioni-sul-caso-foodora-gianni-giovannelli>> (consultado el 10 de junio de 2017).
- Gomes, B. (2016). Le «crowdworking»: essai sur la qualification du travail par intermediation numérique. *Revue de droit du travail*, 7-8, 464-471.
- Kerr, A. y Waddington, J. (2014). E-Communications: An Aspect of Union Renewal or Merely Doing Things Electronically? *British Journal of Industrial Relations*, 52, 658-681.
- Korfer, A. y Rothig, O. (2017). Decent crowdwork-the fight for labour law in the digital age. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23, 233-236.
- Loi, P. (2017). Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio. *Rivista giuridica di diritto del lavoro e della previdenza sociale*, 2, 259-280.
- Lorusso, P. (2011). *L'insicurezza nell'era digitale. Tra cybercrimes e nuove frontiere dell'investigazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Maiò, V. (2011). Attualità del crumiraggio. *Argomenti di diritto del lavoro*, 3, 523-545.

- Martínez Lucio, M. y Walker, S. (2005). The networked Union? The internet as a challenge to Trade Union Identity and role. *Critical Perspectives on International Business*, 1(2/3), 137-154.
- Montuschi, L. (1962). Osservazioni in tema di legittimità dello sciopero mezzadriale. *Rivista trimestrale di diritto di procedura civile*, 1677-1684.
- Nicita, A. y Rizzoli M. (2009). Il caso dello «sciopero virtuale» tra equivoci e illusioni. *Mercato concorrenza regole*, 3, 577-593.
- Panagiotopoulos, P. y Barnett, J. (2015). Social media in Union Communications: an international study with UNI Global Union Affiliates. *British Journal of Industrial Relations*, 53, 508-532.
- Pentland, A., Cebrian, M. y Rahwan, I. (2016). Beyond viral. *Communications of the ACM*, 59(4), 36-39.
- Pérez Rey, J. (2017). El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol). *Revista de derecho social*, 77, 151-168.
- Perulli, A. (2016). Le nuove frontiere del diritto del lavoro. *Rivista giuridica del lavoro*, 1, 11-36.
- Perulli, A. (2017). Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno. *Lavoro e diritto*, 2, 251-282.
- Picotti, L. y Rinaldi, R. (1996). L. 23 dicembre 1993, n. 547 - Modificazioni ed integrazioni alle norme del codice penale e del codice di procedura penale in tema di criminalità informatica. *Legislazione penale*, 1-2, 118-125.
- Ray, J. E. (2016). Travail et droit du travail de demain. Autonomie, sur-subordination, sub-organisation? Recuperado de <<https://francestrategie1727.fr/wp-content/uploads/2016/02/fs.jean-emmanuel-ray.2-mai.envoie.pdf>> (consultado el 7 de noviembre de 2017).
- Recchia, G. A. (s. f.). Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy. <[lavoroeconomiaigitale.it](http://lavoroeconomiadigitale.it)>.
- Richer, M. (2015). Unions 2.0: le syndicalisme à l'ère du numérique: dans le Web 2.0, les syndicats sont aux adhérents absents. <europeanrights.eu> (15-06-2015). Recuperado de <www.europeanrights.eu/public/commenti/RICHER2-suite.pdf> (consultado el 12 de junio de 2017).
- Rota, A. (2017). Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale. En P. Tullini (a cura di), *Web e Lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, pp. 197-212. Torino: Giappichelli.
- Salehi, N., Irani, L. C., Berstein, M. S., Alkhatib, A., Odbe, E., Milland, K. y Clickhappier. (2015). We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers. En *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (CHI '15), pp. 1.621-1.630. New York: ACM.
- Santini, F. (2011). Le forme di sciopero. *Trattato di Diritto del Lavoro*. Vol. III: *Conflitto, concertazione, partecipazione*. Padova: Cedam.
- Silberman, M. e Irani, L. (2016). Operating an employer reputation system: lesson from Turkopticon, 2008-2015. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 472-505.
- Silberman, M. (2016). Worker initiatives in the «platform economy»-The Deliveroo Strike. Crowdfunding Project, IG Metall, 18 de agosto de 2016.

- Smith, S. y Harwood, P. (2011). Social media and its impact on employers and trade unions. *Employment Relations Comment*. Recuperado de <http://m.acas.org.uk/media/pdf/a/i/social_media_FINAL_3108111.pdf> (consultado el 7 de noviembre de 2017).
- Supiot, A. (2001). Revisiter les droits d'action collective. *Droit Social*, 7-8, 687-704.
- Taléns Visconti, E. E. (s. f.). ¿El esquirolaje tecnológico vulnera el derecho de huelga? (Una cuestión abierta tras la última doctrina del Tribunal Supremo). Recuperado de <<http://www.forelab.com/wp-content/uploads/Eduardo-E.-TalEns-Visconti-EL-ESQUIROLAJE-TECNOLOGICO-VULNERA-EL-DERECHO-DE-HUELGA.pdf>> (consultado el 7 de noviembre de 2017).
- Todolí Signes, A. (2017). The «gig economy»: employees, self-employed or need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205.
- Triguero Martínez, L. A. (2016). La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdworking y crowdworkers. *Labour & Law Issues*, 2, 80-108.
- Tullini, P. (2015). C'è lavoro sul web? *Labour & Law Issues*, 1, 1-20.
- Tullini, P. (2017). *Web e Lavoro. Profili identitari e di tutela*. Torino: Giappichelli.
- Vallebona, A. (2007). *Le regole dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*. Torino: Giappichelli.
- Viscomi, A. (1989). Appunti sul picchettaggio. *Giurisprudenza Costituzionale*, 34 (1), 128-146.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0