

EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS A LA COMUNITAT VALENCIANA

Autores

Adrián Todolí Signes, Profesor Ay. Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València Estudi General.

José Miguel Sánchez Ocaña. Investigador Universitat de València Estudi General.

Andrea Kruithof Ausina. Investigadora Universitat de València Estudi General.

Todos los autores forman parte del equipo de la Cátedra de Economía Colaborativa y Transformación Digital de la Universidad de Valencia



Cita sugerida para el trabajo:

Todolí Signes, A., Sánchez Ocaña, J.M., Kruithof Ausina A., (2019) *El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades.*

Pròleg

Recorde que fa anys vaig dir que tindre una columna setmanal a un diari per a mi era una oportunitat d'explicar les meues idees, però que on de veritat m'agradaria escriure és al Diari Oficial de la Generalitat. I ara que tinc l'oportunitat, crec que en realitat, el que m'agradaria escriure és l'algorisme.

L'algorisme és un conjunt finit d'instruccions que serveix per a executar una tasca. Una partitura musical és un algorisme, els passos d'una recepta de cuina, n'és un altre. Però darrerament un algorisme ha passat a gestionar la nostra vida laboral, les nostres opcions de trobar un treball, i a condicionar de forma determinant la nostra carrera professional. I em preocupa.

Fa no gaires anys va agafar volada el concepte d'economia col·laborativa, un model econòmic fonamentat en una xarxa d'individus (o organitzacions) connectades d'igual a igual (P2P, de l'anglès *peer-to-peer*). Partia de la compartició de béns i serveis a fi d'obtenir un benefici econòmic, siga o no monetari. I les plataformes digitals, eren el seu hàbitat organitzacional.

Però la cosa ha canviat a gran velocitat. Ara les plataformes, moltes plataformes, han substituït a les organitzacions empresarials habituals, i els assalariats són sovint falsos autònoms.

Un dia normal al segle XXI podria ser el d'Andrea, advocada que treballa a casa, associada a una plataforma de serveis legals, que subhasta casos judicials, i que està obligada a estar permanentment connectada si vol tindre l'oportunitat d'aconseguir algun plet interessant, per un preu competitiu. Que quan l'aconsegueix, li envien la documentació física mitjançant José, rider ciclista a qui criden o no criden, en funció de la rapidesa que entregue. Amb l'aplicació mòbil demanarà hora per tal que un dels pediatres d'una plataforma mèdica, i als que pot qualificar amb un sistema de likes, visite a la xiqueta.

Andrea acabarà dinant davant la pantalla, un plat preparat que li ha entregat un altre fals autònom que treballa per una aplicació de menjar ràpids. Dues vegades haurà de dir que no li interessa el producte, a dues teleoperadores amb horaris impossibles, que han aconseguit el seu número vés a saber com, i que li faran ofertes que no ha demanat. Ja a la vesprada, anirà a uns grans magatzems a comprar un llibre sobre la quarta revolució industrial. «Per fi contacte humà!» pensarà, però en acabar la compra vorà que abans de pagar haurà de valorar amb estrelletes o caretes de colors, el treball de la dependent; convertint-se així en la involuntària cap de personal d'aquells magatzems. És sòcia d'un algorisme.

De nou a la casa-oficina, contracta un pack de tren més hotel a través d'una aplicació, per a un viatge que té previst, fiant-se de les opinions d'altres usuaris. I quan per fi té una estoneta mentre espera que li porten la pizza que ha encomanat amb l'app, fulleja el llibre. Veu que en un futur immediat, quan les impressores 3D siguen més econòmiques, podrem fabricar a casa, i amb l'arxivament d'instruccions adequat, objectes d'ús quotidià i components que no trobem ara al mercat, perquè forma part de la maliciosa pràctica de l'obsolescència programada. I això li porta a pensar en un escenari no massa llunyà, on podrem treballar a casa en la fabricació de peces, per exemple, del motor d'un cotxe elèctric, que després un rider durà al magatzem on s'acoblaran. I a Andrea li recorda massa el sistema de producció prèvia a l'aparició de les fàbriques.

I li preocupa que les tecnologies del segle XXI ens retrotrauen als drets laborals del segle XVIII, abans de la primera revolució industrial. Però sap que Ned Ludd no tenia raó, i que la solució és escriure l'algoritme al Diari Oficial. I jo estic d'acord amb ella. Per això havia començat així esta reflexió

Enric Nomdedéu
Secretari Autonòmic d'Ocupació i Director General de Labora

RESUMEN EJECUTIVO

En este informe se identifica que el trabajo en plataformas no es solamente un cambio de paradigma tecnológico, sino que viene acompañado de una nueva forma de organizar el trabajo.

En el Estado español más del 11,6% de la población ha recibido ingresos de este tipo de plataformas colocándose en el segundo de Europa que más población las usa solo por detrás de Reino Unido. Sumado a ello, España es el país de la Unión Europea dónde los trabajadores más dependen de esta forma de ganarse la vida. Del análisis realizado se puede concluir que esta forma de trabajar es utilizada principalmente por aquellos que no tiene alternativa para obtener ingresos (último recurso). Los países con peor situación laboral son más vulnerables a los efectos perversos derivados del trabajo en plataformas.

Esta nueva economía afecta a profesionales liberales (arquitectos, abogados...), al trabajo cualificado (informáticos, ingenieros...) y al trabajo no cualificado. Por lo que se debe rechazar la idea de que esta forma precaria de trabajo solamente afecta a los trabajadores menos cualificados.

La característica central de esta forma de prestar servicios es que todos ellos requieren, para poder acceder al mercado –esto es, para poder trabajar en la plataforma-, someterse a las directrices uniformes decididas por los titulares de las plataformas. Ello implica –además de un hipotético abuso en las condiciones impuestas por la plataforma- una reducción del poder de negociación y desplazamiento de la capacidad de fijar el precio de su propio trabajo desde el profesional o trabajador hacia el dueño de la plataforma. Esta pérdida de poder de negociación proviene precisamente de la necesidad del recurso a la plataforma para poder prestar el servicio que ofrecen. Esto provoca una serie de consecuencias:

- El modelo de plataforma tiende hacia la concentración en una o dos empresas. Las grandes economías de escala en materia de marca, plataforma y acumulación de datos llevan a levantar barreras de entrada importantes que reducen la competencia y llevan hacia el oligopolio. Sumado a los perjuicios para los consumidores, también los trabajadores

pueden sufrir gravemente por la inexistencia real de competencia para emplearles.

- Los trabajadores de plataformas no tienen posibilidades de negociar sus condiciones de trabajo ni individual ni colectivamente debido a la fuerte reacción antisindical de las plataformas, sumado al aislamiento existente en el trabajo en plataformas y las dificultades legales para acceder a la negociación colectiva cuando no se reconoce previamente la relación laboral. Ello implica en definitiva que los trabajadores de plataformas no tienen voz ni influencia en sus condiciones de trabajo.
- La inaplicación, actual, de la normativa laboral implica bajos salarios— incluso por debajo del salario mínimo—, impredecibilidad de las horas de trabajo, mucho tiempo a disposición esperando recibir encargos sin percibir salario, insuficiente protección social y frente a los riesgos laborales.

Adrián Todolí Signes, Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia y director del estudio sostiene que “la tecnología no puede ser una razón para incumplir la norma vigente, se debe evitar caer en el *“technological exceptionalism”* que defiende el incumplimiento de las normas vigentes debido a que estas no se hicieron pensando en esta tecnología cuando se crearon”. Y es que, aunque las normas se crearan en un momento anterior la tecnología, esto no puede ser una excusa para su incumplimiento.

En este sentido, advierte Adrián Todolí de que “es posible que la tecnología requiera un cambio de la norma, pero esto no puede ser juzgado a nivel individual por la empresa concreta, por el contrario, esto requiere un debate social y político y una decisión tomada por los órganos competentes que resuelva si realmente las normas requieren una modificación. Así pues, mientras esto no se produzca las empresas deberán seguir aplicando la regulación existente, y que se les venía aplicando, aunque utilicen una nueva tecnología”.

Es de suma importancia regularizar la utilización incorrecta por parte de algunas plataformas de la figura del autónomo y reconocer la laboralidad de los trabajadores y sus derechos laborales allá dónde la ley lo indica.

En este informe se sostiene que la nueva forma de organizar el trabajo derivado de las plataformas provoca nuevas manifestaciones de subordinación. Ello puede implicar que si se analizan las relaciones laborales desde la perspectiva tradicional de subordinación (horarios, supervisores, local de trabajo propiedad del empresario, etc.) se llegue a la conclusión de que estos trabajadores no son subordinados (dependientes organizativamente). Para evitar esto es necesario analizar el conflicto conociendo las nuevas formas de subordinación del trabajador en plataformas como son la reputación digital, la plataforma como medio de producción y la ajenidad en la marca. Esta evolución en la forma de subordinar está provocando decisiones judiciales discrepantes, pero se espera que pronto se consoliden los nuevos indicios de laboralidad. Esto es, conforme evolucionen las manifestaciones de subordinación los tribunales irán adaptando los indicios para reconocerlas.

Por su parte, **en este estudio se rechaza un cambio de legislación que considere a los trabajadores de plataformas como autónomos. También se rechazan las subcategorías de autónomos como la propuesta de creación de los TRADES digitales (Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente).** El rechazo se basa en dos grupos de razones. El primero de ellos no se comparte el criterio de que los trabajadores de plataformas no necesiten protección como el resto de los trabajadores laborales. Los trabajadores de plataformas son un grupo precarizado y sin poder de negociación frente a los posibles abusos de las plataformas contra los cuales se requieren la protección de la norma. El segundo grupo de razones concierne a la inseguridad jurídica y a la conflictividad judicial que produciría la creación de extrañas instituciones como el TRADE digital, inexistente en países de nuestro entorno. En efecto, la OIT y la normativa europea establecen unos derechos mínimos para todos los trabajadores que la normativa española no va a poder excluir. Así pues, esa hipotética ley del “TRADE Digital” solo provocaría un conflicto entre la normativa española e internacional aumentando la judicialización.

Por el contrario, en este informe se propone que la normativa debiera reducir las diferencias en materia tributaria y de Seguridad Social entre los autónomos y los trabajadores laborales mejorando la protección de los autónomos. Dichas

diferencias pueden derivar en un incentivo al uso de la figura del autónomo (y falso autónomo) provocando; i) pérdida de derechos para los trabajadores clasificados como autónomos; ii) competencia desleal respecto a empresas que cumplen la normativa amenazando su viabilidad y los derechos de esos otros trabajadores; iii) pérdida de ingresos para el Estado.

Concretamente, sumado al incremento de protección de los trabajadores verdaderamente autónomos, **se propone una normativa que declare como laborales a los trabajadores que prestan servicios *offline* a través de plataformas**. Esto reduciría su precariedad y les permitiría, con mayor facilidad, acceder a la negociación colectiva dando seguridad jurídica al nuevo sector económico del trabajo en plataformas y reduciendo la conflictividad y su judicialización. Sumado a ello, **esta normativa debería otorgar a los trabajadores de plataforma el derecho a la elección de horarios y jornada**. Por primera vez en la historia, gracias a la tecnología, el modelo productivo permite prestar servicios de forma eficiente a la vez que el trabajador elige su horario y jornada de trabajo libremente. Actualmente, esta flexibilidad de horario y jornada se utiliza por las empresas para adaptar ambos elementos a las necesidades de los clientes en perjuicio de los trabajadores que deben estar disponibles sin cobrar por largos periodos. Se propone una normativa que establezca un reequilibrio en estas posiciones permitiendo que esa flexibilidad posibilite una adaptación del horario y la jornada a las necesidades de conciliación personal y laboral de los trabajadores.

I. QUÉ SON LAS PLATAFORMAS DIGITALES

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación está transformando la economía en diversos sentidos y, en especial, en dos de ellos que se señalan a continuación. El primero se relaciona con la robotización y la consiguiente automatización de los procesos de producción de bienes y servicios. El segundo, es el modo en que se sitúan en el mercado los productos y servicios y la forma de tejer las relaciones entre oferta y demanda. A este último fenómeno han contribuido las *app* o plataformas digitales.

Las plataformas digitales, desde un punto de vista estrictamente tecnológico, son sistemas electrónicos de información alojada en un servidor y a la que puede accederse desde dispositivos computerizados de diversa índole, como ordenadores, tablets o smartphones, entre otros. Desde una perspectiva económica, las plataformas son agentes económicos que pueden adoptar diversos roles: intermediación entre demanda y oferta, puesta a disposición de productos o servicios propios o de otros agentes asociados, organización de la producción de prestaciones para su puesta en el mercado, etc.

El fenómeno de la economía digital se encuentra con un problema terminológico de primer orden. Para referirse al mismo es común leer o escuchar términos como “economía colaborativa” (collaborative Economy o Sharing Economy), Gig Economy, crowdwork, economía de plataformas, economía *online* o en línea, capitalismo de plataformas, economía bajo demanda, etc. Tras esta profusión conceptual, está arraigando el término “economía de plataformas” como un concepto neutro que alude de una forma más certera al conjunto del fenómeno.

Quizás el más extendido, aunque no por ello el más unívoco, es el de “economía colaborativa”. Si bien en principio se vino a emplear este término para aludir a las actividades económicas desarrolladas o facilitadas por aplicaciones móviles o plataformas digitales, lo cierto es que está extendiéndose la idea de que lo “colaborativo” tiene más que ver con la economía *peer to peer* (entre particulares) auxiliada del elemento tecnológico que facilita la comunicación y las

transacciones y no tanto con los modelos empresariales sustentados en plataformas.

Esta cuestión no es baladí, pues el lenguaje que empleamos influye también en el modo en que pensamos este tipo de economía. El informe “The Social Protection of Workers in the Platform Economy” (Parlamento Europeo, 2017) reconoce que conceptos como el de “economía colaborativa” llevan aparejadas connotaciones claramente positivas en contraposición al término de “Gig Economy” (más extendido en países anglosajones) vinculado, generalmente, a significaciones negativas.

También la Comisión Europea ha trabajado sobre este fenómeno, como se aprecia en la Comunicación sobre la Agenda Europea para la Economía Colaborativa (2016). Esta institución engloba en este término todas las dimensiones de la economía de plataformas digitales definiendo esta como “modelos de negocio donde las actividades son facilitadas por plataformas en línea que crean un mercado abierto para el uso temporal de bienes y servicios, generalmente prestados por particulares”.

En el citado informe se explican los resultados de una encuesta en la que se pregunta a los entrevistados por el significado que asocian a los términos “economía colaborativa” y “Gig Economy”. Pues bien, respecto del primero de ellos es claro que existe una dificultad patente para definirla, no solo por parte de las personas que puedan ser aleatoriamente encuestadas, sino también por parte de los expertos. Este término es demasiado abstracto y amplio.

Lo que revelan estas encuestas es que la “economía colaborativa” se asocia frecuentemente a actividades no comerciales realizadas a través de plataformas en línea (que se identifican comúnmente con la colaboración o la compartición), en contraposición a actividades que se orientan a la obtención de lucro. También lo creen así algunos expertos que entienden que debería reservarse este concepto a actividades no lucrativas o que, a lo sumo, el rédito económico debe limitarse a cubrir los gastos de mantenimiento de los recursos compartidos.

Si atendemos al significante “Gig Economy” (en su traducción estricta “economía de bolos”, aunque también podría entenderse como “economía de trabajillos”), que se identifica con pequeños trabajos realizados esporádicamente, se aprecia que popularmente se asocia a un tipo de actividad que ayuda a

complementar los ingresos que proporcionan otras vías. Pero lo más relevante es la relación que guarda con la precariedad laboral al tratarse de pequeños trabajos que se realizan en condiciones pésimas y que reportan una remuneración baja.

1. Funcionamiento y clasificación de las plataformas

Cuando hablamos de la prestación de servicios—y no únicamente de prestar o vender un bien—autores como Suárez Borujo (2018) diferencian el trabajo puramente colaborativo, que vincula a actividades de consumo sin existencia de ánimo de lucro o en los que este no predomina, del trabajo a demanda realizado digitalmente o prestado offline empleando aplicaciones digitales.

Sobre este aspecto, y entrando ya a considerar las vicisitudes taxonómicas, encontramos en la literatura especializada un criterio fundamental y distintivo basado en el tipo de transacción que promueve, facilita u organiza la plataforma. En este sentido, el informe ya citado de la Comisión (2017) divide las plataformas digitales en dos grandes grupos: el constituido por las actividades que involucran a personas vendiendo o alquilando bienes (actividades intensivas en capital), por un lado, y actividades que involucran a personas para prestar servicios (actividades intensivas en mano de obra), por otro lado. Así el informe distingue entre “plataformas de trabajo” y “plataformas de capital”, según la actividad a la que esté dirigidas.

Esta última distinción es desarrollada también por el informe “The Online Platform Economy in 2018” (JPMorgan Chase & Co, 2018). Según la taxonomía propuesta por este, las plataformas de trabajo serían las dedicadas a los servicios de transporte (ya sea de personas o bienes) y otros servicios (como paseo de mascotas, reparaciones domésticas, asistencia doméstica, etc.) y, entre las plataformas de capital encontraríamos las dirigidas a la venta de cosas (Marketplace) o arrendamiento de bienes (como casas, trasteros, plazas de aparcamiento u otros bienes).

En términos similares, aunque no idénticos, Todolí (2017) propone una clasificación en la que distingue al menos, tres tipos básicos de plataformas a partir de los tres tipos de negocio diferentes que desarrollan: las dedicadas al *Marketplace* (venta de productos); las propias de la economía colaborativa (que,

al margen de la existencia o no del ánimo de lucro o del carácter de los sujetos que intervienen, se refiere al alquiler de bienes) y, por último, el *Crowdsourcing* o *crowdworking* (prestación de servicios).

A. Marketplace

El Marketplace consiste en la venta de productos a través de internet. Existen varias modalidades. La primera opción es la venta de productos a través de una web propia, en la cual el titular del negocio coloca a la venta productos propios. La segunda modalidad consiste en poner dichos productos a la venta a través de webs de terceros que permiten ofrecer sus productos. La ventaja de esta segunda modalidad es que el vendedor se beneficia de los clientes de la web principal, de su marca y de su infraestructura de venta, la cual es cedida al vendedor a cambio de una comisión por cada venta realizada. En este trabajo, se analizará el segundo modelo dado que el primero ofrece menos dudas respecto a la existencia de un verdadero trabajo profesional de venta, al tratarse de un vendedor que es titular de la infraestructura necesaria para realizar el negocio—en este caso la web, el diseño, la marca, entre otros—.

En el segundo modelo, venta a través de una plataforma digital de propiedad ajena, el vendedor no es el propietario de los medios de producción necesarios

ORÍGEN DEL CONCEPTO DE ECONOMÍA COLABORATIVA

En sus orígenes, se utilizaron para colaborar plataformas digitales como Wikipedia o Couchsurfing —página web en la que existe una comunidad de usuarios dispuestos a alojar gratuitamente en el sofá de su casa otros usuarios de la plataforma—.

Sin embargo, con posterioridad, cuando surgieron plataformas como Airbnb, donde se realizaba lo mismo, pero a cambio de un precio, se siguió llamando Economía colaborativa dado que, supuestamente, gracias a la plataforma los particulares podían poner bienes infrautilizados —habitación de una casa— en el mercado beneficiándose ambas partes.

Posteriormente, este nombre dio el salto a las plataformas cuyo objeto de negocio no es el alquiler de bienes sino la prestación de un trabajo. Este paso fue muy criticado dado que las personas nunca están infrautilizadas: o están trabajando o están descansando.

para la venta, por el contrario, la plataforma digital cede su marca y su infraestructura incluyendo los métodos de pago y las tecnologías de búsqueda y posicionamiento en internet e incluso en algunos casos la utilización de los medios de envío y logística de la empresa propietaria de la plataforma, para que cualquier usuario pueda poner a la venta sus productos en ella. De esta forma, el vendedor podrá ser un profesional que desea externalizar los elementos del negocio de la venta o podrá ser un particular que solamente desea realizar unas pocas ventas. En este segundo caso, queda claro que, al particular, en ningún caso, le sería rentable ser propietario de dichos elementos del negocio para realizar unas pocas ventas online. Empresas como eBay, Amazon Marketplace o Wallapop, son empresas propietarias de plataformas digitales que permiten a los profesionales y también a los particulares la venta de sus productos a cambio de una comisión por cada negocio en el que intervienen.

Sumado a ello, será relevante conocer que estas plataformas, en muchos casos, se utilizan para vender productos de segunda mano cuando el vendedor no quiere seguir usándolas. De esta forma, la venta a precio inferior al de compra puede ser relevante a la hora de encajar dicha actividad económica en el concepto de trabajador autónomo.

B. Economía colaborativa (en su sentido originario)

La economía colaborativa está formada por aquellas empresas que buscan explotar bienes personales infrautilizados—una habitación, un coche, una cocina, salas de reuniones—convirtiendo a los propietarios en microemprendedores, aumentando de esta forma la competencia en los mercados y proveyendo a los usuarios con mayores opciones. De esta forma, en las empresas de economía colaborativa, los individuos ofrecen “compartir” sus bienes personales a potenciales consumidores a través de las plataformas digitales. La economía colaborativa se basa, no en la venta de un bien a través de una plataforma digital, sino en su alquiler.

Por ejemplo, Airbnb, una empresa a nivel mundial que se califica a sí misma como el mayor proveedor de servicios de alojamiento temporal del mundo, no cuenta con ningún alojamiento en propiedad. Por el contrario, confía en que los usuarios de su plataforma ofrezcan su casa—o solo una habitación—para que los

clientes (usuarios) de la empresa puedan encontrar alojamiento en cualquier parte del mundo.

Datos derivados de un Informe sobre la actividad de Airbnb en Valencia (España):

A comienzos de 2019 había en Valencia 6.552 anuncios publicados en *Airbnb*, con capacidad para alojar a 25.537 personas. Estos anuncios han sido publicados por 3.842 usuarios (anfitriones) diferentes.

El 13,0% del total de anfitriones con más plazas ofertan el 46,8% de las plazas (500 usuarios gestionan 11.941 plazas). La concentración de ofertas revela la existencia de multitud de anfitriones que operan con *Airbnb*, no para dar uso a un inmueble infrautilizado de tal modo que puedan cubrirse los gastos de mantenimiento básicos, sino que se trata de una vía empleada también para obtener altas rentabilidades inmobiliarias.

La utilización de esta clase de plataformas ha contribuido a otorgar mayor prevalencia al uso turístico de los inmuebles de carácter urbano en perjuicio de la función social de la vivienda, lo que ha dado lugar a debates en torno a los posibles efectos de este fenómeno sobre el aumento de los precios del alquiler de viviendas o la reducción de esta clase de oferta de arrendamientos, sobre todo en núcleos urbanos de capitales como Madrid, Barcelona o Valencia.

A pesar de la problemática surgida por la utilización de Airbnb o de los debates que puedan plantearse respecto del papel que juegan los anfitriones, en ningún caso se cuestiona que estos en ningún caso son trabajadores por cuenta de Airbnb, ya que en caso de que prestaran servicios organizados de alojamiento valiéndose de la plataforma, ello daría lugar a considerarlos como trabajadores autónomos, pero en ningún caso asalariados. Por ello en este informe no nos detendremos a estudiar el funcionamiento de Airbnb.

En el mismo sentido, la empresa BlaBlaCar, busca compartir asientos vacíos durante los viajes en automóvil que el propietario del vehículo vaya a realizar. Como se puede comprobar, en estos supuestos, la prestación del servicio es accesoria, mientras que lo relevante es el bien compartido. Por ello, en más de una ocasión, a la economía colaborativa se le ha llamado, de forma más precisa, simplemente como “economía del alquiler”. Otros ejemplos pueden ser Drively o

Socialcar—alquiler de vehículos particulares—; Parquo—alquiler de plazas de aparcamiento—; Bemate—alquiler habitacional con servicios de hotel—; Spacebee—alquiler de salas de reuniones—.

En todos estos supuestos, obviamente, existe una prestación de servicios, dado que los propietarios del vehículo conducen y los propietarios de la casa deben acomodar a sus huéspedes, sin embargo, estas actividades son secundarias en comparación al alquiler del bien.

Ello plantea complicadas cuestiones respecto al concepto de trabajador autónomo conforme no queda claro si la obtención de un rendimiento patrimonial de un bien en propiedad entra dentro del concepto de actividad económica o incluso si se puede entender que el usuario no busca obtener un lucro o beneficio, sino solamente cubrir gastos generados por el bien que está siendo infrautilizado.

El modelo paradigmático de economía colaborativa podemos encontrarlo en BlaBlaCar, plataforma que se distingue de las actividades de prestación de servicios por cuanto los propietarios del vehículo tienen la necesidad de realizar un determinado trayecto y hacen uso de la plataforma únicamente para aprovechar el espacio infrautilizado del mismo reduciendo así los costes totales del transporte

C. Crowdwork o crowdsourcing

El llamado *Crowsourcing* o *Crowdwork* consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria. El modelo cuenta con tres elementos:

1. por una parte, los "solicitantes", que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio;
2. los trabajadores que prestan los servicios; y,
3. en tercer lugar, las plataformas digitales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada.

Este modelo de negocio puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado. Algunos ejemplos de servicios que se pueden prestar con esta modalidad pueden ser: los servicios de transporte ("taxi"); reparto a domicilio; lavandería; entrenadores personales; montaje de muebles; diseño gráfico: fotografía; guías turísticos; traducción; cocina, etc. Como se ve, prácticamente cualquier empleo actual del sector servicios puede verse transformado.

Lo cierto es que en un comienzo las plataformas disponían de adaptaciones bastante sencillas de formas de trabajo preexistentes. Tan solo se valían de la conectividad que brindaba internet para huir del trabajo centralizado. Un ejemplo clásico es el servicio de *call*

LiveOps es una empresa dedicada al *Contact Center* en la nube que gestiona la prestación de servicios realizados por más de 20.000 agentes que desempeñan sus tareas su casa con su ordenador y su línea de teléfono pudiendo conectarse para trabajar cuando deseen—sin horarios ni jornada impuesta por *LiveOps*—.

center o *contact center*. La evolución de las TIC ha permitido que algunas empresas hayan recurrido desde comienzos de siglo a compañías como *LiveOps*, que coordinan estos servicios a través de personas que los realizan desde sus casas.

Una de las primeras personas en identificar este nuevo modelo de negocio fue Jeff Howe (2006) quien relata cómo la industria de los proveedores de imágenes ha colapsado por la emergencia de iStockphoto y otros "microproveedores" de imágenes. Las empresas clásicas de proveedores de imágenes contrataban laboralmente fotógrafos profesionales para realizar los encargos que los clientes solicitaban. Sin embargo, iStockphoto no posee ningún fotógrafo en nómina, sino que dispone de una larga lista de fotógrafos—profesionales y aficionados—que realizan el trabajo por una mínima parte de lo que lo haría una empresa convencional. Estos fotógrafos inscritos en iStockphoto compiten por realizar el trabajo, con el resto de inscritos en la página web, empujando de esta manera el precio de su trabajo a la baja. Por el contrario, la web "iStockphoto", en 2009, se convirtió en el tercer proveedor más grande de imágenes fotográficas del mundo (y sigue creciendo) sin tener que contratar un solo fotógrafo.

Si bien es cierto que el *crowdworking* suele reconocerse con mayor facilidad en aquellas actividades turísticas, de transporte o de reparto que apreciamos por las ciudades y que han protagonizado multitud de noticias en los últimos años, puede advertirse que el canal a través del cual pueden realizarse los distintos trabajos no ha de ser necesariamente presencial o físico, ya que algunas de las tareas como el diseño gráfico o la traducción, puede desempeñarse a través de internet, mientras que las funciones de transporte son intrínsecamente locativas. Esto nos remonta a la distinción ya estudiada entre plataformas que permiten la prestación online y aquellas otras que requieren la presencia e, incluso, la geolocalización del trabajador.

Esta precisión conecta con el otro gran elemento distintivo y clasificatorio que generalmente se emplea al abordar la prestación de servicios en la economía de plataformas. Teniendo presente el elemento tecnológico inherente a este fenómeno, se toma como referencia el criterio relativo al canal a través del cual se realiza la prestación: *crowdworking online* u *offline* (Todolí, 2017).

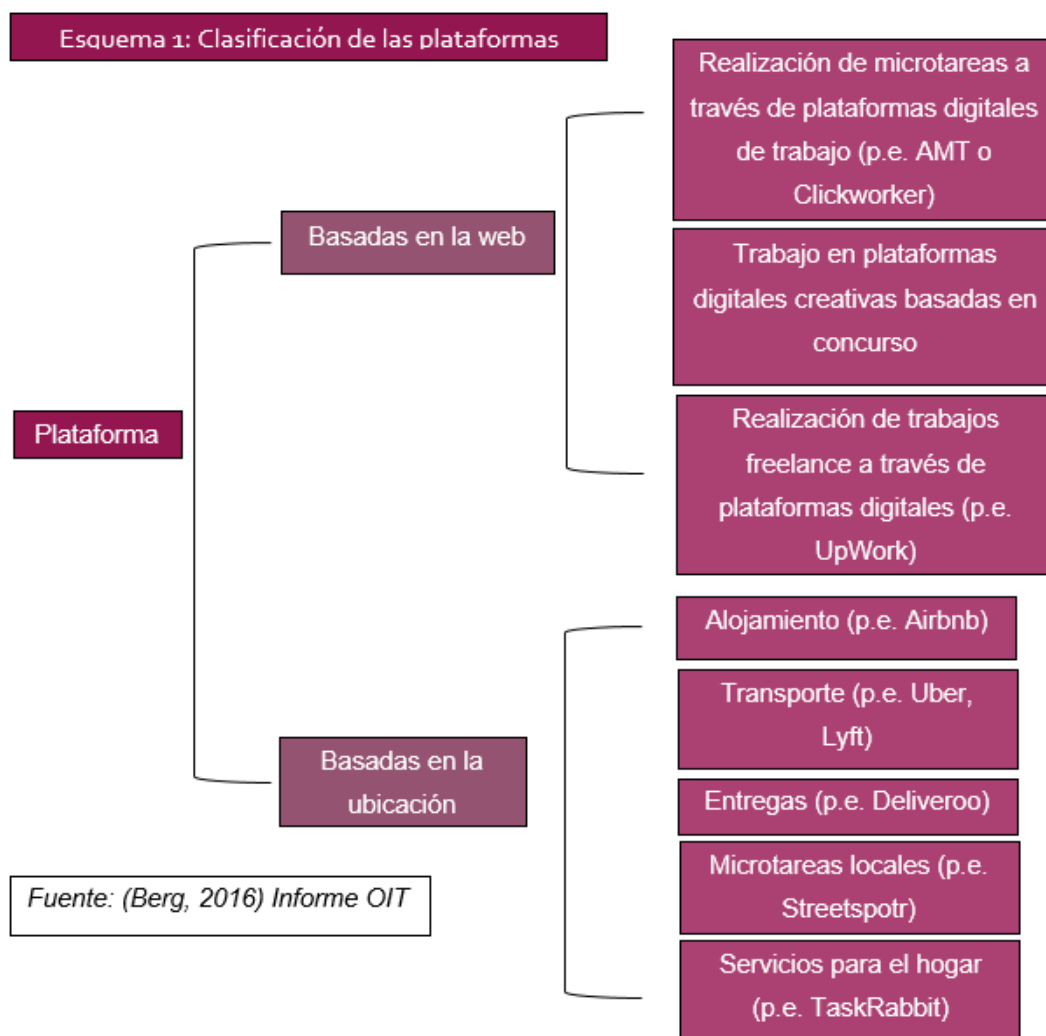
Ejemplo de ello es la diferenciación que adopta el informe publicado por la OIT “Digital labour platform and the future of work” (Berg et al, 2019) entre dos tipos básicos de plataformas:

1. *Plataformas en línea*: en las que el trabajo se publicita mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (*crowdwork*). En este tipo encontramos los trabajos “freelance” (como la plataforma *Upwork*); la realización de microtareas (Clickworker, Microworker, Crowdfunder o Amazon Mechanical Turk) y las basadas en concursos.

En el *crowdwork online basado en concursos* aquella persona o empresa que requiere que realicen una tarea a su favor, hace un llamamiento a una multitud de personas retribuyendo en última instancia únicamente a aquella que la haya finalizado en primer lugar.

2. *Plataformas o app con geolocalización*: en las que el trabajo se asigna a determinados individuos situados en zonas geográficamente delimitadas y específicas. En esta categoría se alude a las plataformas de transporte

(Uber, Cabify, Lyft, etc.), de reparto (Glovo, Deliveroo, UberEats, etc), de servicios para el hogar (TaskRabbit, Habbitisimo) y de microtarefas locales (Streetspotr).



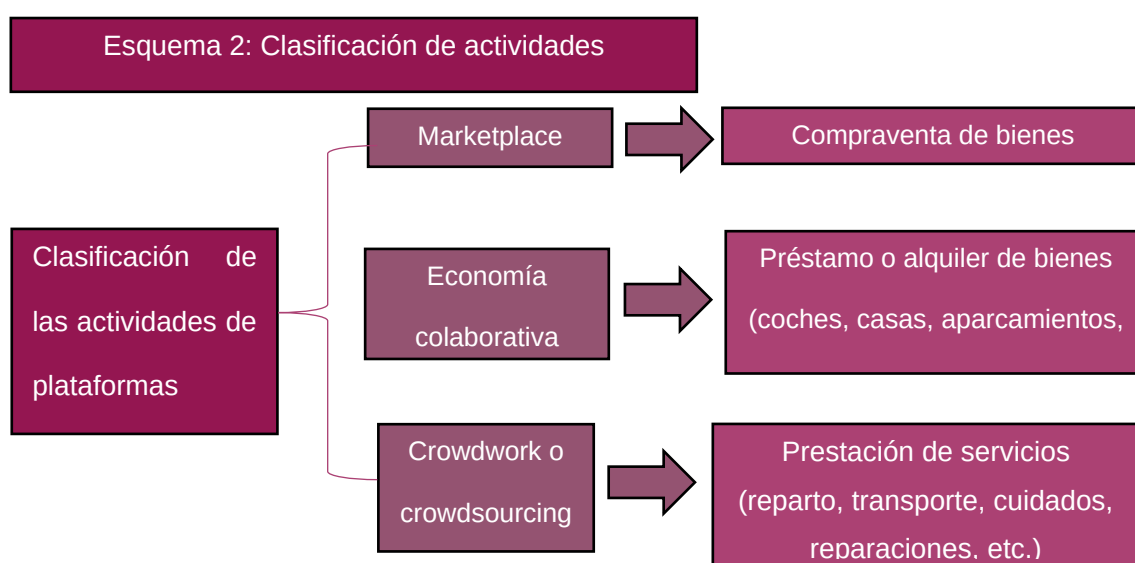
Así, en dicho informe (Berg et al, 2019) se diferencia entre plataformas basadas en la web y plataformas basadas en la ubicación, de manera similar a la distinción que la Comisión Europea realiza entre actividades que se desarrollan *online* y actividades que se prestan física o personalmente. El siguiente esquema elaborado por la OIT muestra estos criterios diferenciadores.

Si el crowdwork está basado en la existencia de plataformas digitales que ponen en contacto a empresas u otros destinatarios de servicios con un gran número de personas dispuestas a realizar tareas que aquellos requieran, su

modalidad online *consiste* en que dichas tareas puedan ser realizadas íntegramente de manera digital, sin que el trabajador haya de realizar tareas físicas que requieran la presencia del trabajador en determinado lugar. En cambio, el *crowdwork offline* supone la prestación local y física aun valiéndose de la plataforma digital para conectar la oferta y la demanda y, en su caso, establecer reglas o normas que deben respetar tanto el trabajador como el usuario.

La distinción entre este tipo de actividades y las propias del *Marketplace* y la economía colaborativa resulta relevante por diversos motivos. Si bien la diferencia entre el *crowdwork* y la compraventa de bienes parece quedar nítidamente diferenciada, algo más complicada puede llegar a resultar respecto de las actividades de compartición y alquiler propias de la economía colaborativa.

Pues bien, en el *crowdwork* la prestación de servicios es el elemento central del negocio jurídico mientras que en la economía colaborativa es el bien. Cuando el negocio jurídico es una prestación de servicios retribuida el principal problema clasificatorio será el de analizar si el trabajador lo es de carácter laboral o asalariado o bien si se trata de un trabajador autónomo. Sin embargo, también es posible imaginar una persona que realice ocasionalmente trabajos a cambio de remuneración. En este caso, el conflicto provendría de su clasificación entre “particular” o “trabajador autónomo” conforme a la normativa de Seguridad Social.



Trascendencia de la distinción entre estas actividades

La prestación de servicios que caracteriza el *crowdworking* resulta especialmente trascendente por su incidencia en los derechos de las personas que los realizan. El alquiler o las operaciones de compraventa pueden constituir un conjunto de actividades económicas que conviertan a su responsable en un empresario que, por ello, deba cumplir con las obligaciones legales propias de esta clase de operadores económicos (entre ellas, darse de alta y cotizar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social o asumir otras obligaciones tributarias). Sin embargo, cuando lo que se realizan son servicios, no solo podemos estar ante un trabajador autónomo, sino que estas personas pueden ser consideradas trabajadores asalariados, bien de la empresa usuaria de la plataforma, bien de la propia plataforma si esta organiza el trabajo de estos prestadores

De esta forma, estas nuevas empresas de base tecnológica, en principio, se limitan a poner en contacto al cliente –solicitante de una prestación de servicios– con la persona que realiza finalmente la prestación –el trabajador o autónomo–. Tal nivel de descentralización productiva no había sido posible hasta el desarrollo de la tecnología actual. Las empresas dedican su negocio a la creación de una plataforma digital (página web, apps, etc.) donde los clientes pueden localizar directamente a una persona individual que realice la prestación de servicios demandada.

Estas empresas propietarias de la plataforma digital alegan ser únicamente una base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, permitiendo la calificación de los trabajadores como autónomos. De esta forma, con la inaplicación de las protecciones concedidas por el Derecho del Trabajo –especialmente por la inaplicación del salario establecido en convenio colectivo– el cliente, a través de estas plataformas, puede obtener el servicio a un precio mucho menor que el que una empresa tradicional podría ofrecer. Los posibles

negocios del sector terciario afectados por este nuevo tipo de empresas son casi infinitos.

Actualmente, a modo de ejemplo, se puede nombrar una amplia diversidad de plataformas que no solo pueden diferenciarse entre servicios *online* y *offline*, sino que se dividen especialmente entre aquellas dedicadas a organizar o facilitar prestaciones de un concreto sector -de tal modo que están especializadas en determinados servicios- de aquellas otras que ofrecen a los usuarios una amplia gama de tareas—a veces sin nexo común—. Pues bien, en este punto es donde añadimos otra bifurcación que emerge de cada tipo de *crowdworking* analizado (*online* y *offline*) y que distingue entre el de tipo *general* y el de tipo *específico*.

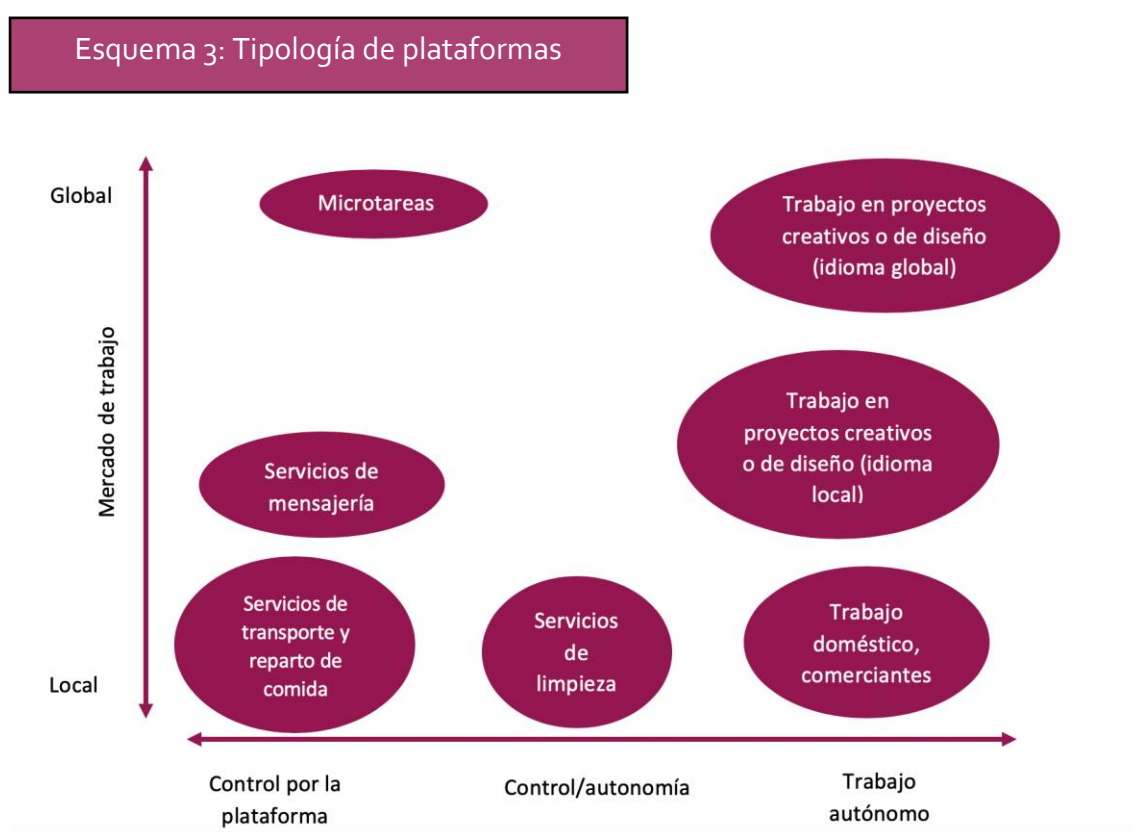
De entre las plataformas dedicadas al *crowdworking* específico pueden destacarse las siguientes: Uber, Cabify o Lyft—para transporte de pasajeros—; Sandeman o FreeTour—para guías turísticos—; FlyCleaners—lavandería personal—; Myfixpert o TechBuddy—reparación de aparatos electrónicos—; Chefly—cocinero a domicilio—; Helpling, Clintu o Cleanzy—limpieza del hogar—; Sharing academy—profesores particulares—, DogBuddy, HoliDog o GuDog—para cuidar animales—; Deliveroo, Glovo o UberEats—reparto—, etc. Las empresas señaladas pertenecen cada una de ellas a un sector concreto y el cliente, cuando recurre a ellas, busca obtener una prestación de servicios específica. No se trata de empresas que poseen un tablón de anuncios donde cualquier usuario puede hallar cualquier tipo de trabajador, sino ante un definido y concreto tipo de negocio.

Frente al *crowdsourcing* específico, también existen plataformas web de *crowdsourcing* genérico, que ponen a disposición trabajadores para cualquier tipo de trabajo. Ejemplo de ello son las plataformas como Taskia, StarofService, Trabeja, Zaask o TaskRabbit, entre otras, donde se pueden contratar trabajadores para repartos a domicilio, para montajes de muebles, cuidados personales, cuidado y entrenamiento de mascotas, auditorías de almacenes, comprobación de precios, *phantom costumer*, clases particulares, etc.

La diferencia es importante dado que las plataformas que se atienen a una actividad concreta, en la mayoría de los casos, ejercen un control mucho mayor sobre sus trabajadores. Es decir, como lo haría una empresa tradicional, una compañía que se dedica al transporte de pasajeros desea mantener su marca en

alta consideración, para ello debe proveer de un buen servicio y asegurarse de que sus “colaboradores” así lo hagan. A pesar de ello, las empresas siguen calificando como autónomos a este nuevo tipo de trabajador que presta servicios a través de una plataforma digital.

Estas dinámicas también pueden apreciarse en el gráfico contenido en el informe del Parlamento Europeo (2017), el cual pone en relación el grado de dependencia organizativa con el mercado en el que se inserta la actividad y el carácter de esta.



Fuente: Parlamento Europeo, 2017.

NO TODAS LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO SON IGUALES

Las clasificaciones expuestas muestran diferencias de funcionamiento de las distintas plataformas con repercusiones sobre los prestadores del servicio. El gráfico refleja estas características dividiendo en una primera instancia el canal

empleado para realizar la prestación (*online* y físico) para pasar a distinguir dentro de cada una de estas modalidades si se trata de una plataforma que oferta servicios específicos (únicamente reparto, transporte, cuidados, servicios del hogar) o si, por el contrario, se trata de servicios de distinta naturaleza.

No todas las plataformas tratan o organizan el trabajo del mismo modo ni les dan a los prestadores la misma consideración jurídica. En este punto es imprescindible atender, no solo al tipo de plataformas y de actividad, sino además al rol asumido por cada uno de los agentes que intervienen en este fenómeno.

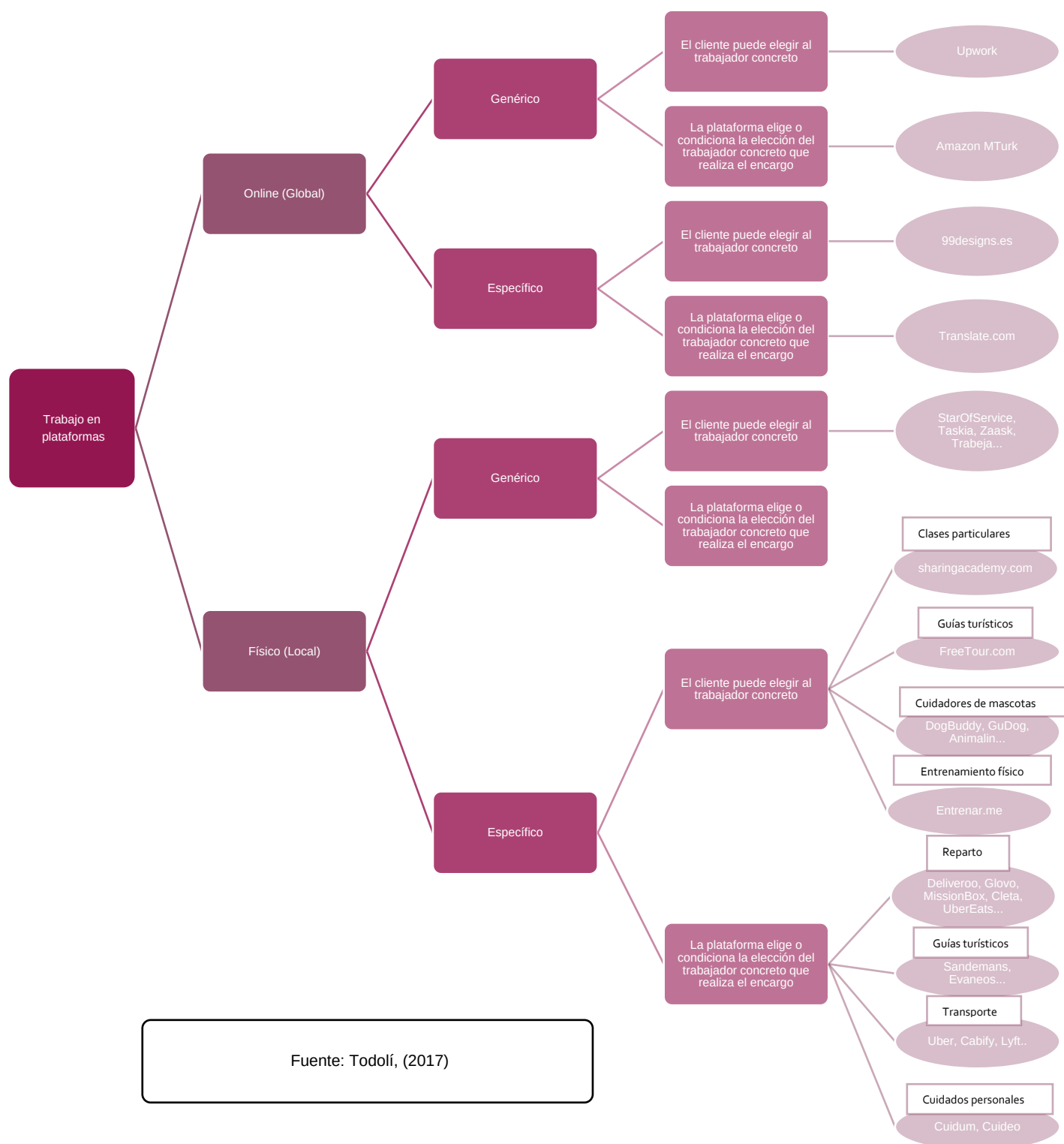
Es frecuente, en el ámbito general de la economía de plataformas, que se diferencie entre aquellos que realizan el ejercicio de vender, alquilar o prestar el servicio, los interlocutores de esta transacción y, finalmente, las plataformas. Ejemplo de ello es la ya citada Agenda Europea para la Economía Colaborativa de la Comisión Europea, que diferencia tres categorías de agentes que interactúan en esta dinámica: aquellos que prestan el servicio y comparten recursos, tiempo y/o competencias, que pueden ser particulares o profesionales; los que se benefician de esa actividad, a los que denomina “usuarios” y, por último, los intermediarios, encarnados en lo que denomina “plataformas colaborativas”, que realizan una labor de conexión entre prestadores y usuarios. Ahora bien, esta distinción, acogida por las propias plataformas (Adigital, 2017), puede ser engañosa pues parte de considerar que la plataforma solo hace un papel de intermediación.

Cabe tener en cuenta que cuando se trata de la prestación de servicios (*crowdworking*) la plataforma puede establecer criterios de selección de los trabajadores, normas para la realización de los trabajos, precios y comisiones por tareas, etc. En este caso, es claro que la plataforma no es una mera intermediaria que facilita el servicio, sino que asume un papel activo de organización de la actividad y la prestación. Estas circunstancias se manifiestan con mayor claridad en las plataformas dedicadas al *crowdworking* específico (sobre todo en las de servicios *offline*), pues la empresa tiene especial interés en tratar de garantizar la calidad y el buen fin de su actividad. La trascendencia de estas consideraciones, desde una perspectiva laboral, es que los trabajadores que prestan sus servicios en esta clase de plataformas se ven sometidos al poder de organización y dirección de estas, es decir, justo aquello que caracteriza a los trabajadores asalariados. De

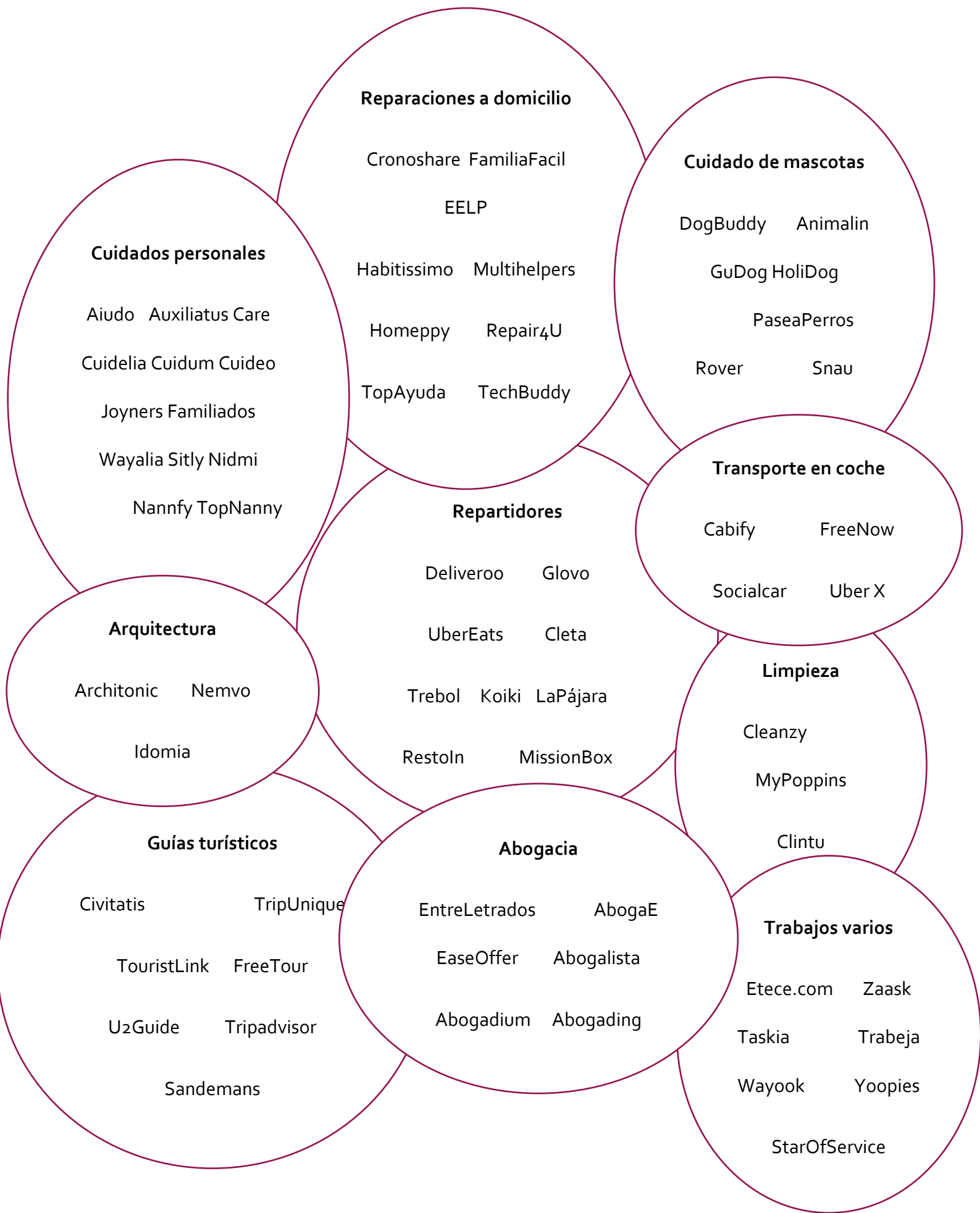
tal modo que esto debe ponernos sobre aviso respecto del papel de la plataforma y, con ello, sobre la naturaleza de la relación que vincula al prestador del servicio con aquella.

En cualquier caso, no todas las plataformas dedicadas al *crowdworking* específico asumen el mismo rol. Por ejemplo, la organización del trabajo en la plataforma de reparto Mission Box se caracteriza por disponer de trabajadores asalariados en plantilla o, en el caso de Cleta, estamos ante una plataforma que descansa sobre una forma jurídica de tipo cooperativo, mientras que Deliveroo o Glovo entienden que los repartidores que trabajan bajo su marco lo hacen como autónomos. Asimismo, un papel distinto dicen tener plataformas como Cuidum o Cuideo, ambas dedicadas al cuidado de personas mayores a domicilio, y que se encuentran registradas legalmente como Agencias de Colocación. En cualquier caso, ninguna de estas plataformas ha de juzgarse por aquello que dicen ser sino por cómo actúan verdaderamente respecto de aquellos prestadores del servicio que actúan bajo su marca.

Esquema 4: clasificación del trabajo en plataformas



Fuente: Todolí, (2017)



2. Efecto de las Plataformas Digitales en las Dinámicas Laborales del Mercado de Trabajo

Una plataforma digital es solamente una herramienta. En efecto, la plataforma es el software de una página web o aplicación que permite la interacción entre sus usuarios. No obstante, conforme esa herramienta se usa actualmente por las empresas, las plataformas digitales representan un nuevo modelo organizativo diferente donde se opera con unas dinámicas distintas a las características de las estructuras organizativas tradicionales. Son un punto de encuentro digital en el que usuarios de distintos niveles como miembros del sistema y creadores del servicio se encuentran juntos en el mismo ecosistema digital; o entre compradores y vendedores, facilitando inmensamente la comunicación entre las partes. Esta convivencia entre los usuarios en un ambiente digital genera redes y conexiones entre los usuarios. En las plataformas digitales creadas para generar relaciones laborales—las que son objeto de este estudio—la interacción entre usuarios ocurre principalmente entre el individuo que demanda un producto o servicio y cualquiera de los miembros que lo oferta. Las plataformas como nexo central entre solicitantes de servicios y trabajadores (Kittur *et al.*, 2013).

Esta manera de funcionar es la base en la que se asienta la economía colaborativa

A. Modelos de negocio dependiendo del uso que se dé a la plataforma

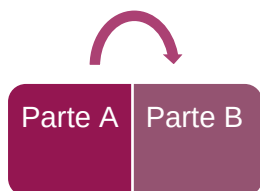
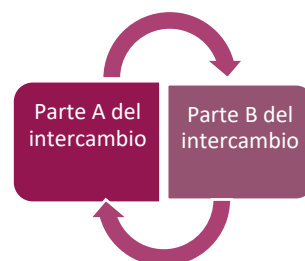
Las plataformas pueden materializarse en una gran variedad de formas distintas. Independientemente del producto que la plataforma provea, las principales diferencias entre plataformas y las relaciones laborales que en ellas se crea se debe al diseño de estas. Las plataformas digitales son construidas por expertos informáticos a petición de las empresas que las van a operar. Las posibilidades de operación dentro de ellas dependerán de lo solicitado por la empresa. Estudiar el diseño de las plataformas ofrece la oportunidad de cambiar nuestras percepciones y entendimiento del trabajo colaborativo en general (Kittur *et al.*, 2013).

Atendiendo a su configuración, podemos clasificar las plataformas digitales de cinco maneras diferentes, lo que nos sirve para conocer mejor qué ofrecen como servicios y entender la complejidad informática de estas.

En primer lugar, distinguimos si los servicios se prestan digitalmente o se prestan en una ubicación geográfica. Los servicios ofertados en la plataforma pueden tener carácter digital y ser prestados desde donde sea que el trabajador se encuentre (Pesole *et al.*, 2018). Un ejemplo de este tipo de trabajo sería la corrección de un texto. Por otro lado, el servicio también puede ser realizado en una ubicación concreta que le convenga al cliente. Este debe de llevarse a cabo en el lugar acordado para que pueda satisfacer la demanda del cliente. Los ejemplos más claros de este tipo de trabajo son la entrega de productos. Esta distinción se traduce también en dos términos utilizados para diferenciar a los que ofrecen servicios en una u otra modalidad de plataforma.



Otra manera de dividir las plataformas es entre aquellas que ofrecen un intercambio directo o indirecto (Sun, McLachlan y Naaman, 2017). Los intercambios directos se dan cuando las dos partes del intercambio se benefician mutuamente; una por la acción de la otra. Un ejemplo es el caso de Airbnb.

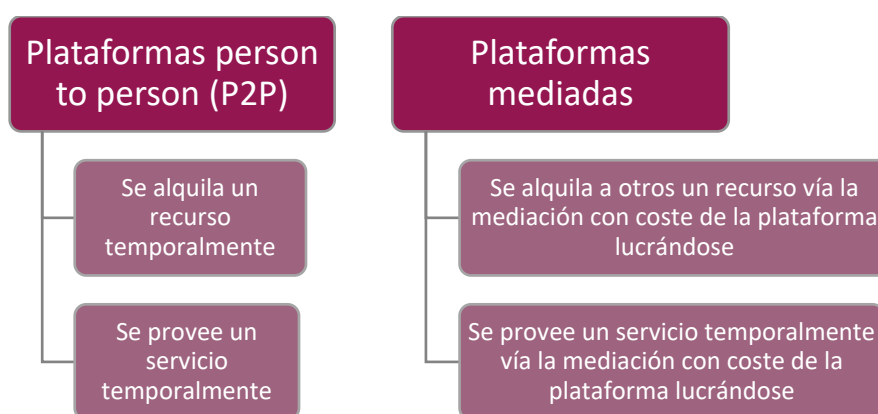


Los intercambios indirectos se dan cuando cada parte recibe beneficios de otra parte, pero puede ser distinta de la parte a la que ha beneficiado. Un caso es el *Couchsurfing*. Para estudiar plataformas que ofrecen trabajo nos centramos básicamente en los que su intercambio es directo: el trabajador gana dinero del pago

directo hecho por el cliente.

Siguiendo la importancia de la compensación en este tipo de plataformas, vemos que existen dos posibles modalidades de sistemas de circulación de recursos (Sun, McLachlan y Naaman, 2017): las plataformas que compensan de

persona a persona y las que la plataforma media. El primero tipo, también llamado P2P por sus siglas en inglés (*person to person* o *peer to peer*), incluye consumidores alquilando a otros un recurso temporalmente a un coste a otros consumidores (por ejemplo, Rentable), o consumidores que proveen un servicio temporalmente a un coste para otros consumidores (por ejemplo, Covoiturage.org). Por otro lado, tenemos las plataformas que median en la compensación a los ofertantes del servicio. Dentro de esta categoría entran los consumidores que alquilan a otros un recurso temporalmente mediante la plataforma llevándose esta una parte del beneficio económico obtenido, como por ejemplo Getaround. También se incorpora a los consumidores que proveen un servicio temporal a un coste vía la mediación pagada de la plataforma, como Uber, Airbnb, Lyft, TaskRabbit o Bla Bla Car (Sun, McLachlan y Naaman, 2017).



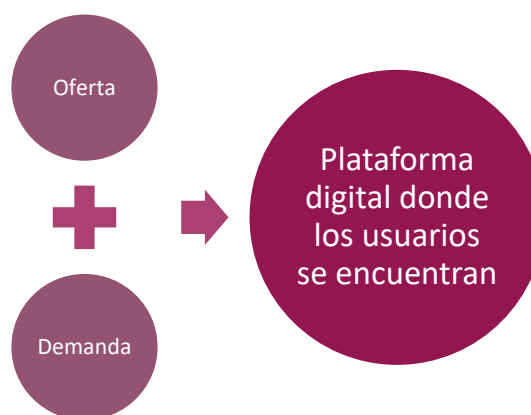
La actividad económica se estructura en sistemas distintos dependiendo de cómo interactúen las plataformas digitales con los trabajadores y con los que solicitan el empleo o *crowdsourcers* (Durward, Blohm y Leimeister, 2016). Los modelos organizativos podemos dividirlos en tres tipos: el modelo interno, el modelo externo con mediación indirecta o el modelo externo con mediación directa. El modelo interno se da cuando la población activa de una empresa es la que realiza el trabajo. Los trabajadores colaborativos son los mismos trabajadores de la empresa, que se dedican a realizar tareas de un proyecto más grande. Un ejemplo podría ser una *start-up* en la que trabajan redactores de contenido y programadores. En el caso de haber un error técnico, los redactores de contenido lo notifican al equipo de programadores, los cuales se lo dividirán por tareas según su especialidad (*front-end*, *back-end*...) para solucionarlo. Los

modelos externos funcionan por la conexión entre dos entes; la empresa por un lado y el trabajador colaborativo por otro, o el demandante y la plataforma digital (Durward, Blohm y Leimeister, 2016)—estos son los que se acoplan al sistema económico entendido como economía colaborativa, en el que profundizaremos en siguientes apartados—. En ambos casos, es la plataforma la que permite crear la relación entre demandantes y ofertantes ya que esta establece un lugar en línea en el que recoge a ambas partes. El modelo más común es el externo directo, en el que la plataforma organiza a los trabajadores, y son los clientes aquellos que demandan un servicio los que acuden a esta. En el modelo externo indirecto es la plataforma la que da un espacio a los usuarios para que los trabajadores acudan a ofrecer sus servicios.

El trabajo ofertado en la plataforma también puede diferenciarse según el tipo de habilidad necesitada para su cumplimiento. Encontramos plataformas que ofrecen servicios profesionales, servicios no profesionales y servicios en una ubicación determinada. Estos últimos se pueden ofrecer independientemente de las habilidades del trabajador ya que solo requieren que pueda entregar un objeto o realizar una tarea simple (Pesole *et al.*, 2018).

Las más trascendentes son aquellas plataformas digitales cuyo diseño genera intercambios directos con un pago mediado por la misma plataforma y un modelo de organización externo, independientemente de si el trabajo realizado se hace en línea o en la ubicación acordada y de las habilidades necesarias para desempeñarlo.

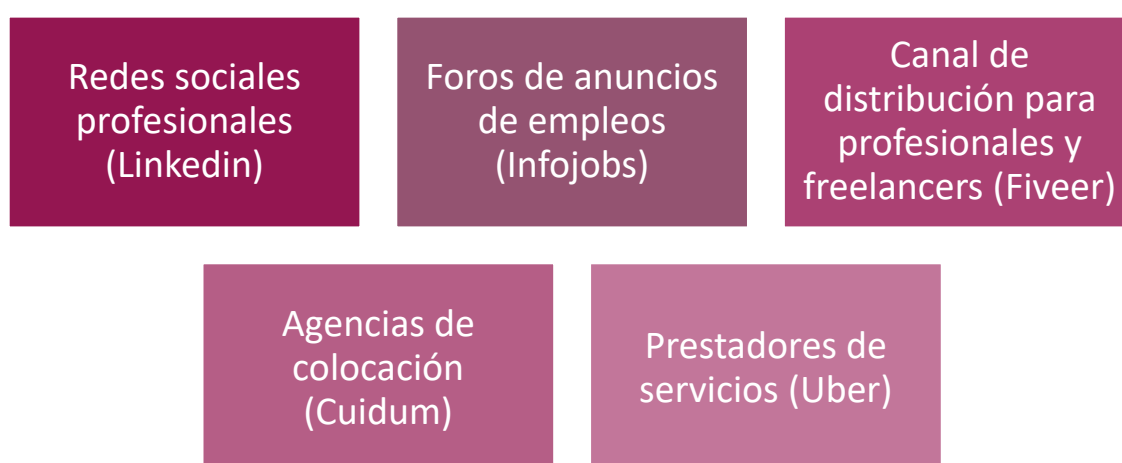
El diseño de las plataformas permite escalar fácilmente la oferta y demanda de economía de plataformas que en ella se da y la flexibilidad de los trabajadores —dos de las características anteriormente mencionadas— lo que se traduce en un mayor incremento de miembros participando en ellas (De Reuver, Sørensen y Basole, 2018). Cuanto más grande es la plataforma, mayores externalidades de red se generan.



Este tipo de externalidades nacen debido a que cuanta más gente esté dentro de la plataforma para cubrir las demandas generadas mayor valor tiene el ser miembro de la plataforma y los servicios de esta. El valor del producto aumenta cuando otros compran, conectan o usan la misma plataforma o los servicios de la plataforma. A este tipo de externalidades se les denomina directas. A mayor número de *riders*, menor es la espera para el cliente. Las indirectas, por otro lado, aumentan conforme el número de empleados contratados directamente por esta para solventar problemas técnicos de la plataforma crece. Cuanta más gente trabaje manteniendo la plataforma para Uber, por ejemplo, más rápidamente se podrán resolver conflictos y solucionar errores técnicos.

Además, por el diseño común de las plataformas—bajas barreras de entrada, accesibilidad, ubicuidad—, se las denomina “bienes club”. Estos son un tipo de bien público que puede ser excluyente, pero en general no son rivales (Mi y Coffman, 2019), que reduce los costes de transacción casi a cero mientras disuade posibles *free-riders*. Que las plataformas sean un bien excluyente quiere decir que pueden denegar el acceso a ellas o a su uso; que no exista rivalidad en su uso significa que existe cierta seguridad de que el continuo incremento de personas utilizando mantenga la calidad de estos.

Una vez detalladas las posibles maneras de clasificar las plataformas, presentamos los grandes grupos de plataformas:



i. Redes sociales profesionales

La red social profesional paradigmática no es otra que LinkedIn. En este tipo de plataformas digitales pueden registrarse y describirse tanto perfiles de corte profesional como perfiles de tipo empresarial. Por ello, lo que diferencia esta red social de otras como Facebook, Instagram o Twitter es el marcado carácter estrictamente comercial o profesional que imprime a las relaciones entre los distintos usuarios, basando estas en lo que, en términos anglicistas, se ha venido a llamar *networking*.

La finalidad de esta clase de plataformas es fomentar y facilitar las relaciones entre profesionales, trabajadores, empresas, etc. permitiendo exponer ante una amplia red de personas, organizaciones e instituciones una suerte de *Curriculum Vitae online* dinámico al tiempo que se crean dispositivos de conexión y comunicación, sin que la plataforma intervenga en el establecimiento de criterios ni procesos de selección o valoración de perfiles ni de ofertas de trabajo. Además, se trata de plataformas que, salvo requerimientos específicos o *premium*, tienen un carácter gratuito.

Utilizando la división de las cinco categorías explicadas en este apartado se dirá que este tipo de plataformas son: de servicio digital; directo, ya que ambas partes se benefician del servicio de estar conectadas; con pago *person to person* cuando sucede, que no tiene por qué ser siempre; con modelo organizativo externo; y con servicios tanto profesionales como no profesionales.

ii. Foros de anuncios de empleos

Si LinkedIn se constituye en la red social de profesionales por antonomasia, InfoJobs lo hace respecto de los foros de anuncios de empleo. En esta ocasión no estamos únicamente ante un portal que facilita la creación de perfiles de carácter profesional o laboral, por un lado, y perfiles de empresas que pudieran requerir las prestaciones de esas personas, por otro lado, albergando un espacio de encuentro virtual y facilitar canales de comunicación.

Efectivamente, estas plataformas van un paso más allá y, además de generar la información propia de una red profesional, permiten a las empresas publicar ofertas de empleo (puestos de trabajo de diversa índole) y configurar procesos de

reclutamiento y selección de personal. En caso de contratación, esta se materializaría por canales ajenos al foro de empleo.

La mayor diferencia entre los foros de anuncios de empleos y las redes sociales profesionales es que estos ofrecen un servicio indirecto, en el que uno se promociona y posteriormente puede ser contactado por la empresa, pero la plataforma no sirve de canal de comunicación. Los foros se basan en un modelo externo directo, ya que ofrecen un lugar a los ofertantes de empleo para que los clientes acudan y mantengan comunicación.

iii. Canal de distribución para profesionales y *freelancers*

Esta clase de plataformas realizan una intermediación de mayor intensidad entre los profesionales que buscan encargos o tareas que realizar y los usuarios que se constituyen en potenciales destinatarios de los servicios de aquellos.

Estamos ante plataformas no solo centradas en mostrar un perfil profesional o en publicitar la vacante de un puesto de trabajo, sino en proveer a profesionales de un espacio virtual en el que ofrecer sus servicios respecto de determinadas actividades o tareas, pudiendo ser contratados a través de la plataforma por empresas o particulares.

Un buen ejemplo de ello es Fiverr, plataforma que permite el registro de distintos profesionales o prestadores de servicios de distinta naturaleza: músicos, expertos en redes sociales, editores de vídeo, escritores, desarrolladores, diseñadores, etc. Pues bien, si llegado el caso una empresa o particular decide contratar con uno de estos profesionales, lo hará a través de Fiverr, del mismo modo que se realizará la transacción económica en favor del profesional, percibiendo la plataforma el 20% de la retribución de la prestación. Este tipo de plataformas suelen incluir algún tipo de sistema de reputación digital del profesional, esto es, se permite a los clientes evaluar el trabajo y esta evaluación es publicada para que el resto de los clientes la conozcan. También la plataforma puede elaborar rankings con las distintas reputaciones digitales ordenando a los profesionales dentro de una lista.

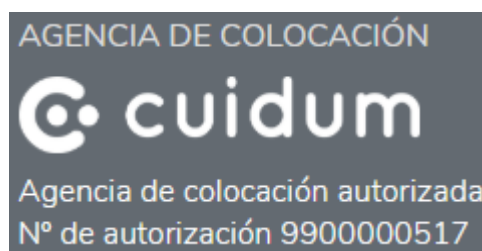
Los canales de distribución se diferencian de los otros modelos principalmente en que los servicios que ofrecen son únicamente profesionales. El

objetivo va más allá de conectar a personas y se espera que el resultado sea un contrato laboral realizándose un pago mediado por la plataforma.

iv. Agencias de colocación

Las agencias de colocación están expresamente reguladas por la Ley de Empleo y desarrolladas por el Real Decreto 1796/2010 de Agencias de Colocación. Por ello, su concepto y funciones están jurídicamente delimitados por el ordenamiento. Pues bien, los textos normativos indicados definen a las agencias de colocación como “aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades”.

Las agencias de colocación, por tanto, adoptan una posición activa en la actividad intermediadora. Si atendemos a plataformas digitales que adoptan esta forma jurídica, como *Cuidum* o *Cuideo*, podemos apreciar



que no solo facilitan espacios *online* para que las personas o empresas que requieran servicios puedan conocer perfiles de profesionales que los desarrollen. Tampoco se limitan a poner a disposición de esas mismas personas o entidades formularios o procedimientos para que organicen procesos de reclutamiento y selección. Y es que, las agencias de colocación toman un rol más cualificado, pues asumen las funciones de valoración de los perfiles de los trabajadores, así como de sus aptitudes y cualificaciones, en relación con los requerimientos y características de los puestos ofertados por los empleadores. Además, la propia norma prevé que puedan desarrollar actuaciones de orientación e información profesional e, incluso, de selección de personal. En este sentido, plataformas como *Cuidum*, registrada oficialmente como agencia de colocación, asumen como obligatorio este conjunto de funciones.

Por último, un criterio esencial es que la agencia de colocación no contrata ni paga al trabajador ni dirige su trabajo, sino que esto lo hace el empleador.

Son plataformas directas, ya que el trabajador es retribuido por la empresa que le contrata. Ofrece servicios en persona, a no ser que el trabajo en concreto sea remoto, pero esto se organiza una vez el trabajador se ha puesto en contacto con la empresa. Son plataformas con un método de pago mediado. El modelo organizativo es externo directo, siendo este el único posible. Y, por último, ofrece servicios profesionales y no profesionales (dependiendo del tipo de trabajo que se busque), pero no de microtarefas.

v. Prestadores de servicios

Las plataformas pueden llegar a adoptar funciones que van más allá de las propias de quien se constituye en un espacio virtual de encuentro entre oferta y demanda de servicios o de las inherentes a la intermediación laboral. El máximo exponente en la intervención, no solo en el mercado de trabajo, sino en la propia organización del factor trabajo lo encontramos en aquellas plataformas que ordenan una actividad económica en sus dimensiones esenciales.

En cualquiera de las plataformas ya analizadas en ningún caso estas escogen finalmente a la persona que ha de prestar el servicio demandado, pues la última decisión, no solo en cuanto a la selección sino también en cuanto a la contratación, depende exclusivamente de la empresa para la cual el trabajador realizará la prestación. Así, existe una clara distinción entre las empresas que integran al trabajador en su organización y quienes, como ya se ha visto, actúan de espacio de encuentro y comunicación entre oferta y demanda de empleo, sirven de foro de empleo o intermedian laboralmente.

En cambio, las empresas basadas en plataformas que ofrecen directamente servicios específicos actúan, en este aspecto, como una empresa convencional. Así, el personal que concurre en la plataforma es reclutado, seleccionado, contratado y organizado por la misma.

Los ejemplos más claros podemos apreciarlos en los modelos empresariales dedicados a prestar servicios de transporte de personas, como es el caso de Uber (STJUE C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi c. Uber Systems Spain, S.L.). En su seno la plataforma permite que multitud de trabajadores puedan realizar tareas en favor de los clientes de la empresa. Ahora bien, la citada plataforma no solo establece los requisitos para poder constituirse en conductor de Uber, sino

que organiza el modo en que este habrá de prestar los servicios y la forma y condiciones de su retribución, actuando estos trabajadores bajo la marca comercial de la plataforma.

En definitiva, el modo en que las plataformas digitales intervienen en el mercado de trabajo es diverso y su distinción es primordial antes de abordar cualquier estudio sobre la economía de plataformas y sus efectos sobre el mundo laboral.

Aquí vemos un servicio tanto digital como en persona, con la posibilidad de ser directo o indirecto, mediado por la plataforma, con modelos organizativos externos (principalmente directos), que ofrece servicios tanto profesionales como particulares.

Cuando en este trabajo empleamos el término plataformas, este último es el concepto al que aludimos.

B. Características principales

Las plataformas son una ubicación en el ambiente digital donde los clientes y trabajadores pueden encontrarse y conectarse. El número de clientes y trabajadores puede aumentar sin problemas organizacionales (de hecho, a mayor número, se realizarán más conexiones más rápidamente). La tecnología de la plataforma se puede escalar fácilmente ya que la plataforma puede internacionalizarse y encontrarse accesible en diversas localizaciones geográficas (Sutherland y Jarrahi, 2017).

Esta descripción de las plataformas genera ocho características a profundizar. En primer lugar, las plataformas son un ente cerrado y determinado. Podrán ser más o menos accesibles, pero necesitas ser parte de estas para poder disfrutar de los servicios que ofrecen (las plataformas ofrecen el servicio de conectar usuarios, pero son los trabajadores los que ofrecen bienes o servicios). Estas están integradas por personal técnico que trabaja directamente para la plataforma y por miembros que o bien ofrecen bienes y servicios (integrados o no en el personal de la plataforma) o bien los demandan (clientes).

Este sistema se describe como un centro estable (la plataforma en sí, sus componentes y quienes la administran) y una periferia variable (los trabajadores

y clientes, que pueden utilizar la plataforma conforme a la demanda) (Baldwin y Woodard, 2008).

Esta dualidad entre la plataforma y los miembros que la componen nos lleva a su segunda característica, el papel instrumental de las mismas. Las plataformas pueden definirse como un instrumento utilizado por la empresa que administra la plataforma (véase Uber Technologies, Inc. o Roofoods Ltd.) para mediar entre los usuarios demandantes y ofertantes.

Esta relación, su tercera característica, concede a las plataformas un valor intrínseco, mayor que la suma de sus partes. Este valor propio es creado por el servicio que aportan. Son sistemas digitales que permiten las interacciones entre los componentes de su red (Cusumano, 2009). La función de estos nuevos métodos organizativos es la de optimizar las relaciones laborales entre aquellos usuarios que ofrecen trabajo y los que lo buscan (Kittur *et al.*, 2013), ya sea como un canal de distribución o para hacerles llegar el servicio que ofertan, además de obtener su propio beneficio administrando la red.

Al hilo del anterior punto, encontramos la cuarta característica. Según la literatura (Boudreau y Hagiu, 2009; Cusumano, 2009; Ertz, Durif y Arcand, 2016), parte de la meta de las plataformas es la de servir como una estructura para permitir a los miembros más libertad a la hora de crear relaciones entre ellos. Por un lado, se espera que los trabajadores tengan más flexibilidad para decidir su jornada laboral, llevar a cabo las tareas que quieran y organizarse más eficientemente (Ertz *et al.*, 2016). Los usuarios, además, gozan de una alta movilidad ya que se pueden mudar fácilmente de plataforma de trabajo e incluso colaborar en más de una. La lógica detrás de esto es la de poder ofrecer tus habilidades donde puedas generar un mayor beneficio para el usuario.

Subsiguientemente, tenemos el método de pago. La accesibilidad y diseño de las plataformas digitales de empleo garantizan una mayor independencia coordinando y organizando el intercambio de servicios por dinero. (Ertz, Durif y Arcand, 2016). La relación creada entre los usuarios permite el pago inmediato del que recibe el bien o el servicio a la plataforma y al trabajador conjuntamente. Este pago se hace instantáneo y es la plataforma la que decide y realiza la división de los ingresos. Además, esta facilidad para pagar es una de las razones por las que las plataformas son fáciles de escalar, ya que el pago se hace por tarjeta.

La sexta característica es la manera que tienen todas las partes para navegar por la plataforma con base en herramientas de la tecnología de la información (TIC). Los usuarios precisan de técnicas de informática para poder utilizar los servicios de la plataforma y llevar a cabo los procesos necesarios a través de servicios digitales, protocolos y algoritmos (Sutherland y Jarrahi, 2017). Especialmente los trabajadores, de quienes depende la capacidad para ofrecer servicios. Gracias a Internet, la demanda puede encontrar una oferta para satisfacerla a una velocidad muy rápida (De Stefano, 2016).

Como se ha mencionado anteriormente, la plataforma—teóricamente—otorga una gran independencia a las partes para llevar a cabo las transacciones entre ellas. No obstante, las partes que integran la plataforma suelen ser desconocidas entre sí. Por lo tanto, existe un sistema de reputación en el que el trabajador es valorado por el cliente, puntuado y puesto en un ranquin en comparación al resto de trabajadores de la plataforma. Este es un mecanismo de regulación dentro del mismo sistema que tiene diversas funciones. Por un lado, esta información sobre los trabajadores es empleada por la plataforma para revisar si los trabajadores cumplen con las instrucciones sobre el desempeño de las tareas dentro de la plataforma y el trato apreciado por el cliente (De Stefano, 2016; Sutherland y Jarrahi, 2017). Por tanto, le sirve a la plataforma para “desactivar” aquellos trabajadores que no cumplen con las expectativas de la plataforma en la calidad del servicio ofrecido (también puede servir para asignar más trabajo a unos que a otros sin llegar a “desactivarlos”). Cuando es el cliente el que elige al trabajador—modelo de agencia de colocación de trabajadores o canal de distribución para los *freelancers*—la reputación les da información para elegir entre uno y otro. Sumado a ello, el sistema de reputación sirve para asegurar el cumplimiento, a veces más allá de lo contratado, del trabajador, dado que este sabe que si no cumple con los deseos del cliente sufrirá una inmediata represalia en forma de mala reputación que puede afectarle al empleo actual, pero, además, dificultarle las posibilidades de encontrar empleo en el futuro.

La siguiente figura es un resumen de las características técnicas de las plataformas.



C. Relevancia de las plataformas digitales

La importancia de estudiar profundamente las plataformas digitales reside en la capacidad de estas para alterar el mercado laboral profundamente. Las características citadas de las plataformas digitales les conceden una serie de capacidades de las que los sistemas organizativos anteriores carecían. Las plataformas son capaces de administrar fácilmente grupos de tareas y trabajadores, escalando la realización del empleo y descomponiendo el trabajo en tareas pequeñas.

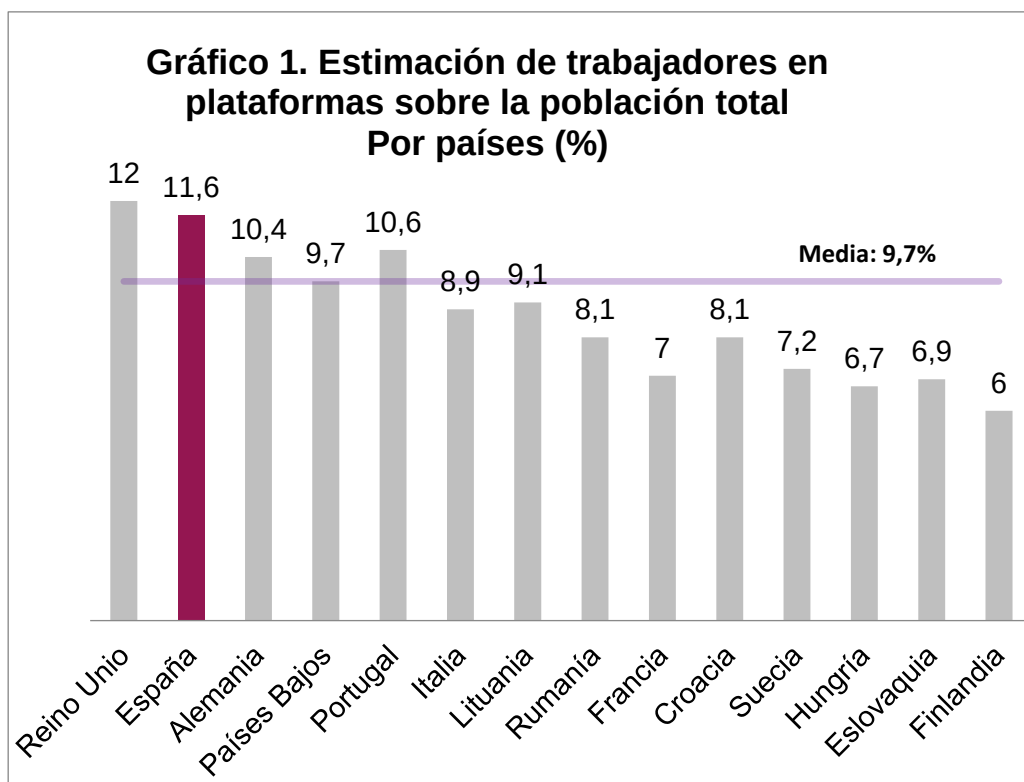
Cada tarea se plantea con una serie de características individualizadas que se empareja con las habilidades de un trabajador. Estando la plataforma en el nivel más alto, esta puede administrar grupos de tareas y trabajadores. Una vez una tarea ha sido demandada, los grupos de trabajadores deberán ser motivados, ser seleccionados para el trabajo y coordinados (Kittur *et al.*, 2013). Las tareas pueden ser más que simples actividades puntuales. Estas se pueden dar como flujos de trabajo en las que varios trabajadores deben de colaborar durante más de una instancia para poder finalizar lo requerido. Algunos autores, como Kittur *et al.* (2013), creen que la Inteligencia Artificial (IA) puede ayudar enormemente en este proceso. Esto se debe a que la IA puede ayudar a organizar mejor la distribución de trabajo dentro de la plataforma digital, incrementando su uso.

3. El Trabajo en Plataformas en España ¿Cuántos y Quiénes Son?

El interés por analizar la economía digital y sus efectos económicos y sociales desde las ciencias sociales es cada vez mayor y, dentro de ella, genera especial atención la llamada “economía de plataformas”—la demanda y realización de servicios a través de plataformas *online*—.

En algunos sectores se ha señalado con notable entusiasmo su aparición, que permite a “micro-emprendedores” disfrutar de mayor flexibilidad y autonomía para desarrollar tareas mientras los proveedores de empleo se benefician de un sistema más sencillo y barato de contratación fácil y de ‘empleo a demanda’. Entre sus detractores, se cuentan aquellos que apuntan a la pérdida en derechos laborales y protección social, trasladando, además, la responsabilidad fiscal y los riesgos del negocio a los trabajadores. En cualquiera de los casos, y a pesar de tratarse una categoría algo etérea y difícilmente catalogable, todos coinciden en verlo como una revolución del paradigma del trabajo, que transforma y trasciende las formas laborales tradicionales. Adicionalmente, parece un nuevo medio dirigida a obtener ingresos para una parte creciente de la población global.

Los datos disponibles apuntan a que su presencia en las economías de los distintos países es sustancial; aunque destaca el impacto en Estados Unidos, también es relevante en el escenario europeo, cuyo porcentaje, según las últimas estimaciones de la Comisión Europea (2018), se sitúa alrededor de un 10% de la población. En nuestro país la proporción de personas que reconoce haber utilizado las plataformas digitales alguna vez para trabajar se situaría dos puntos por encima de la media, constituyéndose por tanto como el segundo país con mayor presencia de este fenómeno solo por detrás de Reino Unido.



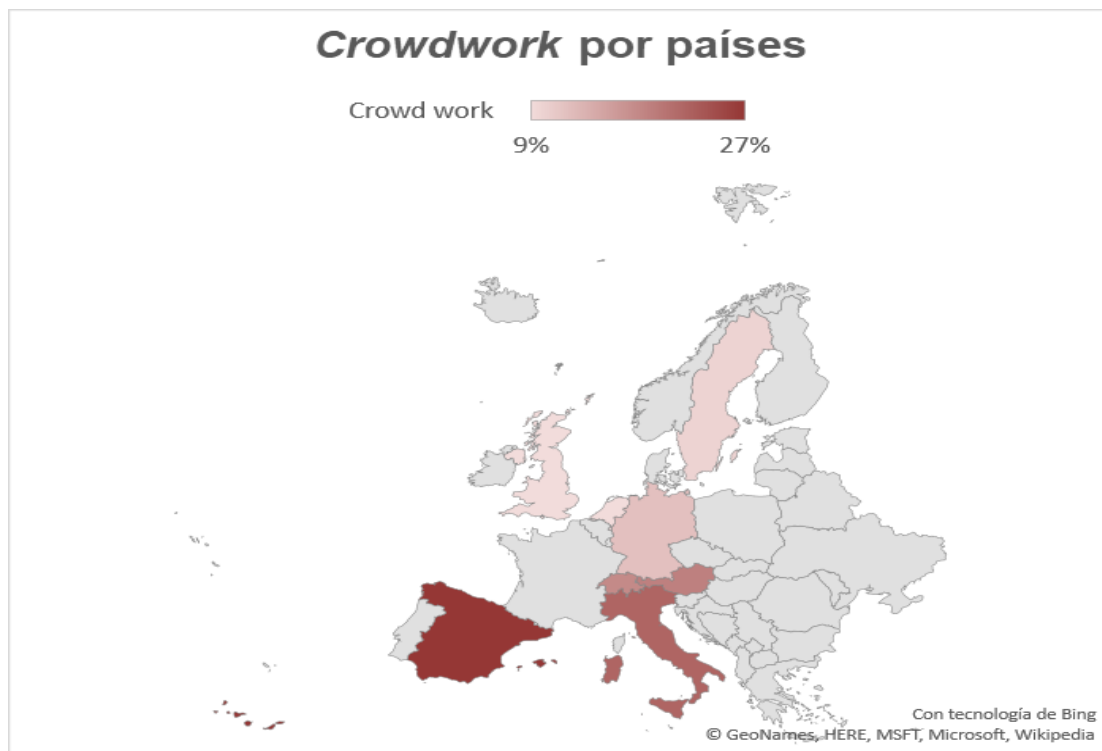
Elaboración propia con los datos de la Comisión Europea (2017)

Otras informaciones disponibles, por su parte, dan a entender que las estimaciones de la Comisión podrían ser algo conservadoras, incrementando la intensidad de la ‘plataformización laboral’ en los países de nuestro entorno—aunque con valores dispares—. Es importante tener en cuenta que los datos trabajados por la Comisión Europea corresponden a una encuesta de 2017, con lo que las diferencias con otras informaciones disponibles pueden deberse también a una cuestión temporal. Según el estudio realizado por la Universidad de Hertfordshire en colaboración con la FEPS, el porcentaje de individuos que admiten haber vendido su fuerza de trabajo a través de plataformas digitales asciende, aproximadamente, a un 14% de media para el conjunto de los países estudiados: Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Alemania, Suiza, Austria e Italia.

Este mismo trabajo marco, aplicado a España en colaboración la Fundación Felipe González y con una muestra de 2182 ciudadanos españoles de entre 16 y 65 años, nos da una dimensión todavía más alejada: el conjunto de participantes que afirma estar realizando trabajos a través de las plataformas digitales alcanza

el 27,5%, lo que sitúa a España muy por encima de los valores disponibles para los estados de su alrededor, como podemos observar en el siguiente mapa.

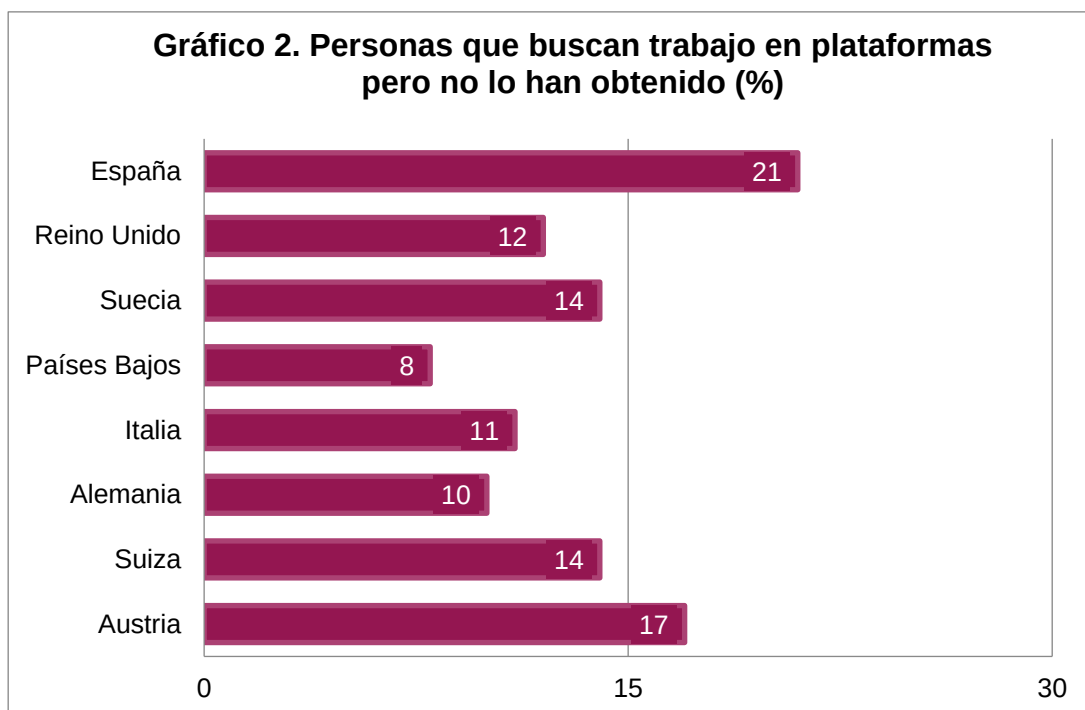
Ilustración I: Crowdwork por países



Elaboración propia con los datos de la Universidad de Hertfordshire y la Fundación Felipe González

Este mismo informe sugiere que el impacto sería mucho mayor, puesto que el trabajo demandado excede con creces el que realmente se realiza. Así pues, el porcentaje de los trabajadores en plataformas solo llegaría a representar aproximadamente a la mitad de aquellos que buscan activamente empleo a través de esta modalidad.

El 48,1% de los encuestados afirmó haber intentado encontrar trabajo en plataformas digitales



Elaboración propia con los datos de la Universidad de Hertfordshire y la Fundación Felipe González

A. Los problemas metodológicos: ¿Cómo medimos el papel de las plataformas?

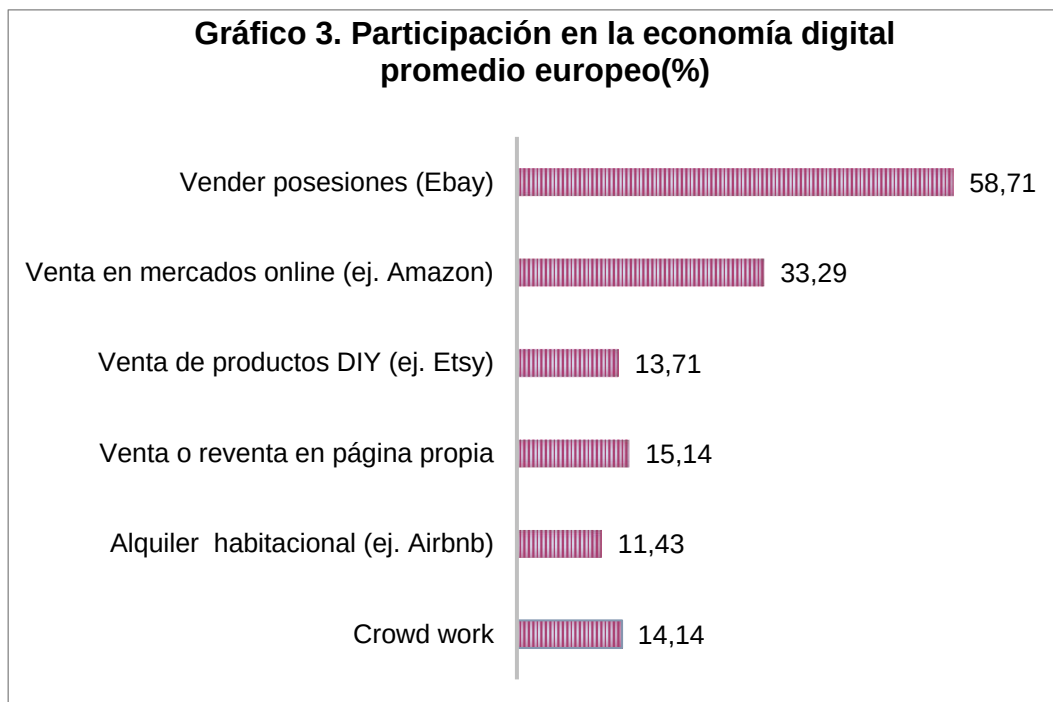
Las diferencias conceptuales, dada la complejidad de definir qué es y qué incluye el trabajo colaborativo en plataformas y, en consecuencia, qué lo distingue de otras modalidades laborales, pueden llegar a ser disruptivas a la hora de dimensionar la economía de plataformas. En esta línea, la Fundación Felipe González emplea el término “trabajo en plataformas digitales” en un sentido muy amplio, en el que se incluyen “las tareas retribuidas que se encuentran a través de un sitio web o aplicación al que se accede a través de un ordenador portátil, un smartphone u otro dispositivo conectado a internet”, lo que contrasta con la definición de referencia de la Comisión Europea o de la misma Universidad de Hertfordshire.

Cuadro 1 de definiciones: El trabajo en plataformas

Fundación Felipe González	Universidad de Hertfordshire	Comisión Europea
Las tareas retribuidas que se encuentran a través de un sitio web o aplicación al que se accede a través de un ordenador portátil, un <i>smartphone</i> u otro dispositivo conectado a internet'	Trabajo remunerado a través de plataformas digitales en cualquiera de las siguientes categorías: 1. Tareas profesional (Upwork, Freelancer...) 2. Tareas físicas (Handy, TaskRabbit...) 3. Tareas de transporte (Uber, Blablacar)	Tareas desarrolladas a través de redes digitales que coordinan transacciones a partir de algoritmos (Fernández-Macías 2017)

De este mismo modo, un estudio para Cataluña realizado por Comisiones Obreras arroja una dimensión mucho más acotada de la economía de plataformas, que no llega al 5%, si bien arroja resultados comparables a la de la Fundación Felipe González por lo que respecta al uso de internet para la obtención de ingresos (19%), incluyendo aquí la venta de bienes u otras modalidades que no encajarían en la concepción generalizada de trabajo vía plataformas. En ese sentido, la mayoría de los estudios europeos disponibles distinguen los servicios prestados vía plataformas digitales de otras modalidades dentro de la economía digital, como podemos ver en el siguiente gráfico.

En consecuencia, aunque la 'obtención online de ingresos', tal y como lo utiliza la Fundación Felipe González, puede ser interesante para comprender mejor la penetración de la transformación digital en la economía, no es muy intuitivo como concepto, sobre todo a efectos de interpretar el volumen e impacto del trabajo en plataformas.



Elaboración propia a partir de la información de la Universidad de Hertfordshire

De la misma manera, tampoco parece un buen medidor la “búsqueda de empleo en internet”, puesto que tal demanda se solapa con otras tipologías de búsqueda de empleo. Es decir, si alguien tiene la necesidad apremiante de encontrar un empleo, es fácil que termine ampliando el abanico de posibilidades (buscando en *infojobs.es*, por ejemplo), lo que dificulta en la práctica cribar cuando hay una búsqueda expresa de *trabajillos* (gig work) y cuando simplemente se enmarca en una búsqueda más global de oportunidades laborales, constituyéndose, incluso, como el último recurso ante la incapacidad de encontrar un puesto más estable y/o permanente.

Los trabajadores de plataformas en Europa utilizan los portales de búsqueda de empleo con el doble de frecuencia que el resto de los trabajadores.

Para todos los países estudiados, **más del 85% de los trabajadores en plataformas intensivos utilizan también webs de empleo para buscar oportunidades laborales**

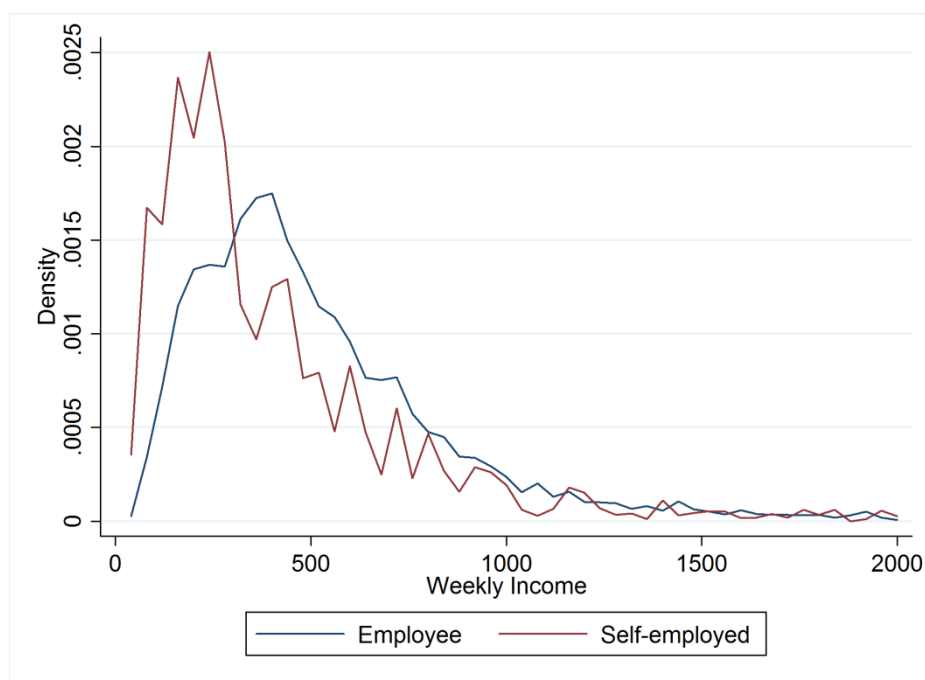
De hecho, puede que, como afirma Datta (2019), la voluntad de los trabajadores tenga poco que ver con la modalidad de empleo que finalmente se lleva a cabo: según concluye el autor, aproximadamente la mitad de los

trabajadores que desarrollan tareas en plataformas digitales en Reino Unido preferirían relaciones laborales más tradicionales.

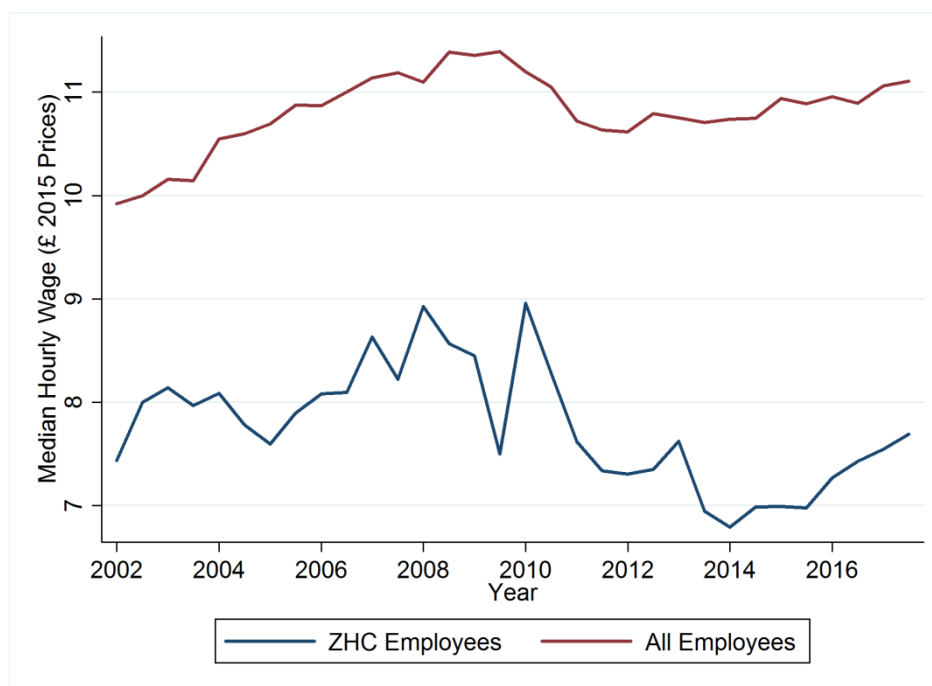
Gráfico 4: Evolución de la tipología de trabajo y del salario por horas

La aparición de los acuerdos laborales “atípicos” tiene un impacto negativo en el bienestar de las personas. Como se ve en los gráficos, los ingresos y salarios para este tipo de trabajadores son más bajos que para el trabajador tradicional, existiendo una correlación entre la gran recesión y la pérdida de poder adquisitiva posterior. Además, se trata de modalidades que implican pérdidas en otros beneficios no monetarios, como la estabilidad laboral o la protección social

Según el informe de la Universidad de Hertfordshire, existe un continuo en el que

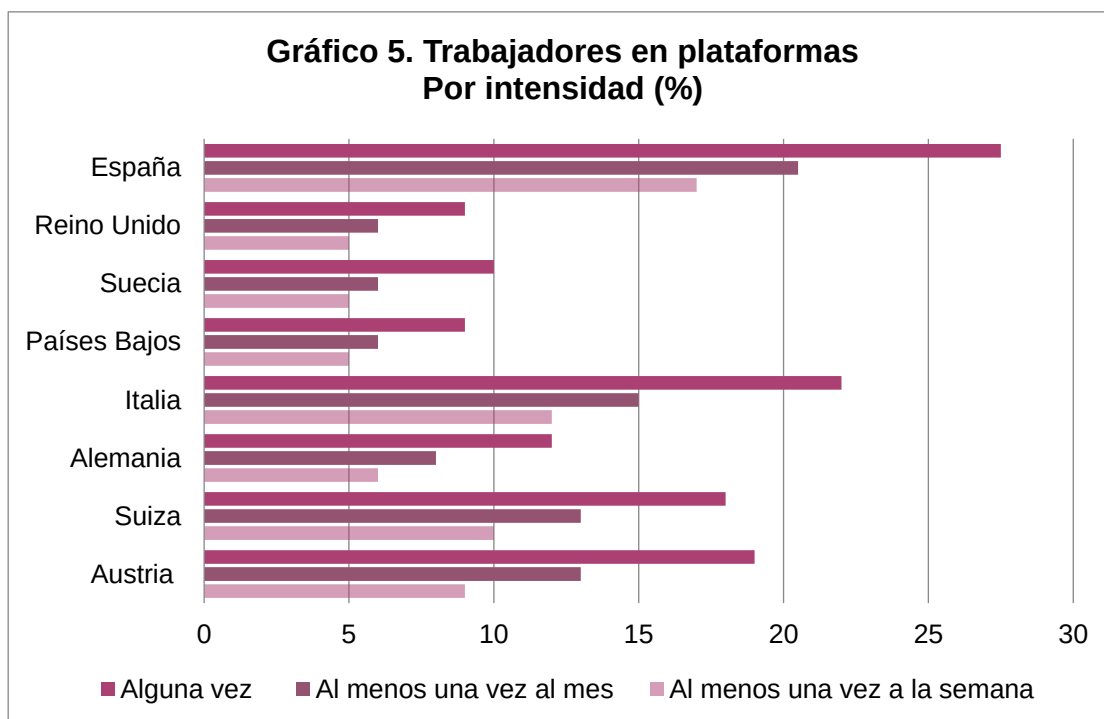


Fuente: Schofield, Datta (2019)



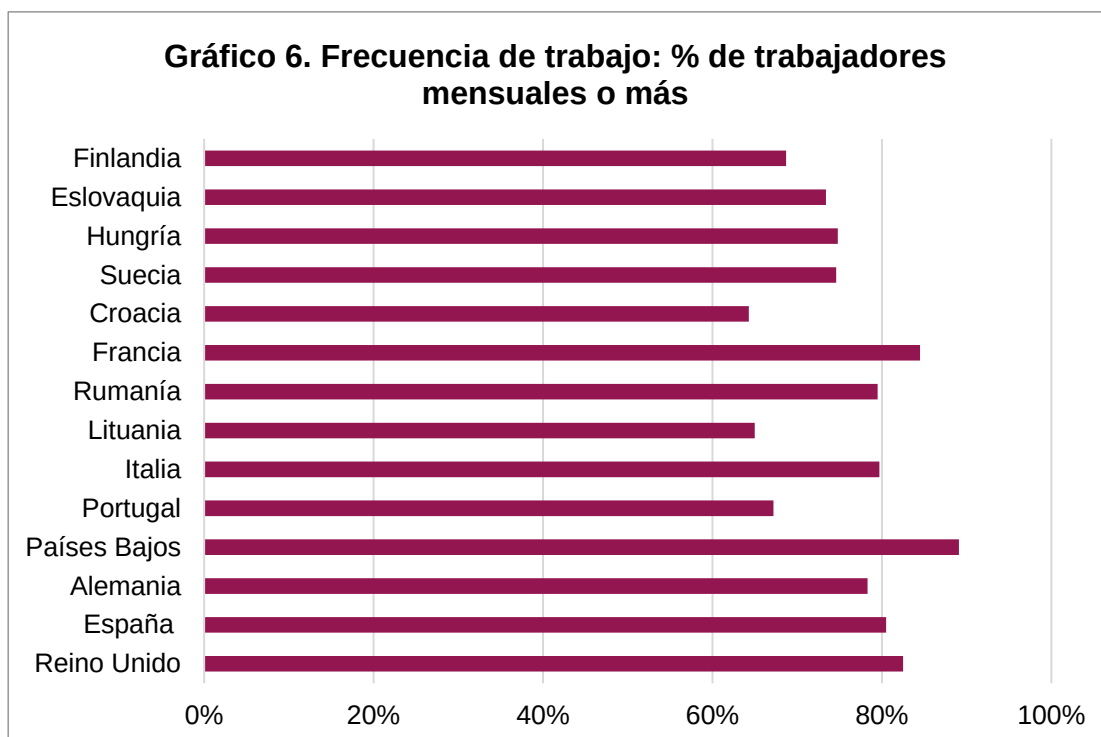
tenemos, en un extremo, aquellas personas que usan el trabajo en plataformas como un ingreso que les permite subsidiar actividades que les gusta llevar a cabo, pero de las que no pueden vivir y, en el otro, aquellos que intentan juntar ingresos de todas las fuentes posibles, usando formas de trabajo que no hubieran elegido si tuvieran cualquier otra opción. En medio, toda una serie de modalidades en las que el *crowdwork* complementa trabajos asalariados u otras formas de trabajo eventual y/o actividades no remuneradas (Huws et al, 2018).

Existen, por tanto, dos dificultades para ponderar la importancia del trabajo en plataformas digitales. En primer lugar, como decíamos anteriormente, hay una cuestión de disparidad de definiciones en las informaciones disponibles, lo cual dificulta realizar comparaciones y conocer el alcance real de tal fenómeno. Hay una segunda cuestión, también relevante, que tiene que ver con el peso que dicho trabajo juega en la vida laboral de las personas, cuando, al transcender las modalidades tradicionales de empleo—desmenuzando trabajos en microtarefas—, se observa su papel subsidiario (aunque, como se verá más adelante, esto también es matizable). Para evaluar el valor del trabajo en plataformas es necesario conocer el papel que juega en la vida de cada trabajador—intensidad—, es decir, a efectos de su importancia económica, no es equiparable el haber realizado alguna vez y puntualmente un trabajo en plataformas que hacerlo mensual o incluso semanalmente.



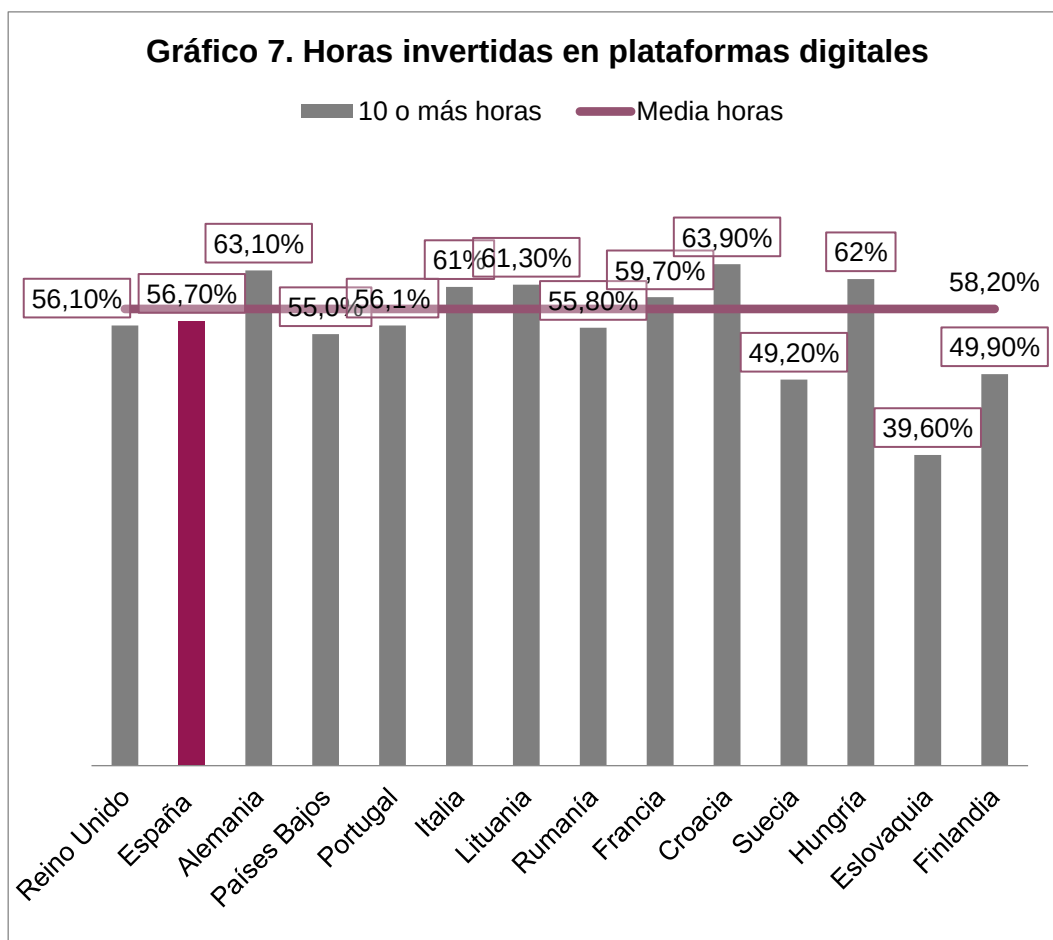
Elaboración propia a partir de la información de la Universidad de Hertfordshire (2016-2017) y la Fundación Felipe González (2018)

Aunque ya se haya advertido la necesidad de tomar los datos con cautela, se observa que la presencia del trabajo en plataformas “intensivo” (realizado como mínimo una vez a la semana) es elevado, bastante por encima del encontrado en países vecinos. Aun así, la encuesta COLLEEM apunta también a una presencia bastante alta de trabajadores en plataformas europeos que trabajan en ellas como mínimo mensualmente, ya que, de media, se sitúa por encima del 70% del total de encuestados.



Elaboración propia con datos de la Comisión Europea

No obstante, la frecuencia de uso de las plataformas para la provisión de servicios puede que no sea un buen indicador por sí mismo, dado que no permite saber la carga de trabajo y, por tanto, hasta qué punto el trabajo en plataformas juega un rol significativo en la vida e identidad laboral. Así pues, nos es de utilidad para identificar mejor el perfil de los *crowdworkers* el uso de un indicador adicional: el número de horas invertido. Incidiendo en este elemento, nos encontramos que la mayoría de los trabajadores tiene una intensidad de trabajo media-baja: a nivel europeo alrededor del 50-60% (en función del estudio de referencia) de entre aquellos que se identifican como trabajadores de plataformas gastan más de diez horas a la semana en ella.

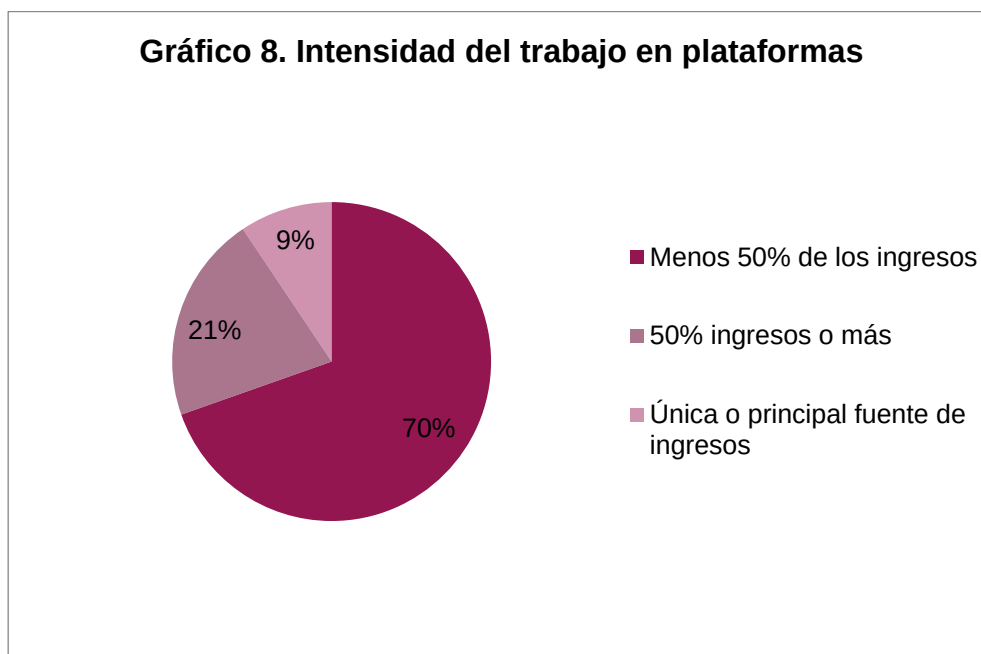


Elaboración propia con datos de la Comisión Europea

Los datos obtenidos por la Fundación Felipe González vienen a resaltar esta tendencia, aunque ligeramente por encima de la media. Si bien, como se apuntaba anteriormente, determinadas deficiencias conceptuales pueden poner en duda dichos resultados, los datos disponibles para Cataluña ayudarían a ver la tendencia: en este caso, se observa que entre los catalanes que reconocen trabajar en plataformas digitales, hasta un 73,2% le dedica como mínimo algunas horas semanales.

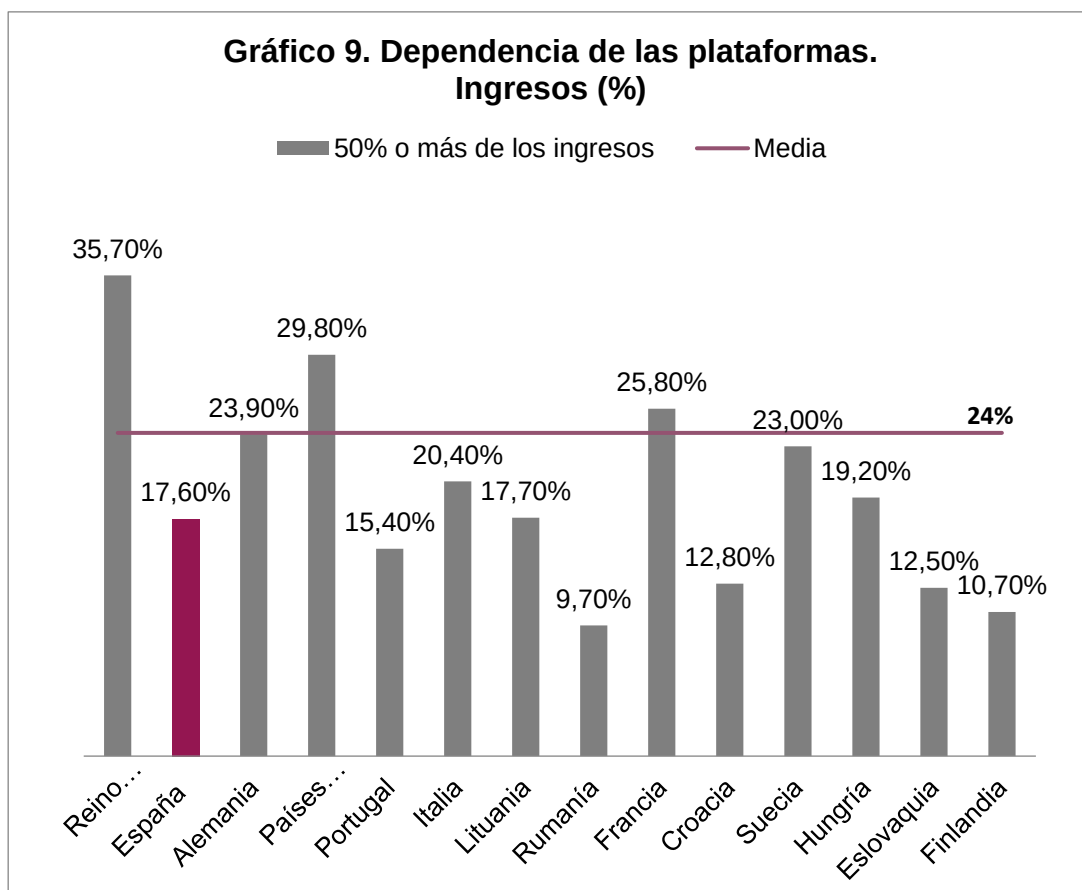
Ello conlleva que, si bien la importancia de este modelo de empleo es creciente, la mayoría de hipótesis —dentro y fuera de Europa— apuntan a que el modelo de trabajo de plataformas se encuentra lejos de sustituir la economía tradicional; sigue siendo por tanto relativamente poco frecuente que constituya la principal fuente de ingresos. Para verlo de manera más gráfica, para más de dos terceras partes de los trabajadores españoles en plataformas, según la

Fundación Felipe González, los ingresos derivados de esta forma de trabajo suponen menos de la mitad de sus ingresos; obtenemos un porcentaje prácticamente idéntico para el estudio en Cataluña.



Elaboración propia a partir de los datos de la Fundación Felipe González

Un poco más bajos son los resultados proporcionados por la Comisión, que sitúan en menos del 18% el número de sus encuestados que obtienen como mínimo la mitad de sus ingresos a través de plataformas digitales, muy lejos de Reino Unido (35,7%), Países Bajos (29,8%) o Francia (25,80%). Estas diferencias entre países se suavizan cuando la Comisión realiza una estimación de cómo se traducen dichos porcentajes desde su encuesta a la población general, es decir, qué porcentaje total de personas dentro de cada país obtiene ingresos significativos a partir de esta modalidad laboral. En este caso, el total de trabajadores dependientes de las plataformas se reduciría a un 2% en España, encontrándose en el 'top cinco' europeo.



Elaboración propia a partir de los datos de la Comisión Europea

A pesar de lo anteriormente dicho, no pasa desapercibida una minoría de personas que muestran una gran intensidad en el uso de esta modalidad laboral para obtener la totalidad de sus ingresos vitales. Con ello se hace referencia al 9,4% de los españoles encuestados por la Fundación Felipe González cuya única o principal fuente de ingresos es la obtenida mediante plataformas digitales, lo que, de extrapolarse a la población en edad laboral, equivaldría a unas 600.400 personas.

Las plataformas digitales son la única principal fuente de ingresos para el 9,4% de los españoles, lo que equivaldría a unas 600.400 personas en edad laboral.

En esta misma encuesta nos encontramos otro dato significativo en este sentido: para el 30,4% representa al menos la mitad de sus ingresos (17.6%, si tomamos como referencia los datos de la Comisión), lo que es consistente con datos para poblaciones de otros estados, como Italia, Suecia o Estados Unidos (31%, 36% y 34% respectivamente). Aunque algunos datos disponibles apuntan a una relación entre horas trabajadas e importancia de las plataformas en los ingresos percibidos, también se intuye un perfil mucho más ocasional o de baja intensidad laboral para el que dicho trabajo es mucho más que un suplemento. Según la información de la Universidad de Hertfordshire, esto sería cierto para Austria, Alemania, Países Bajos y Reino Unido. Por ejemplo, en Suiza, Italia o Suecia hay una proporción relativamente alta de personas cuya frecuencia de trabajo en plataformas es menor, pero que aun así reconocen esta prestación de servicios como el origen de al menos el cincuenta por ciento de su renta. Por desgracia, nos faltan datos homónimos para España.

Aunque no todos los elementos que constituyen el trabajo en plataformas ni su alcance genere consenso, hay acuerdo respecto a las singularidades que implica en la reorganización de trabajo y de los procesos de producción y los cambios asociados a la flexibilidad interior y exterior y la externalización del riesgo hacia el trabajador o prestador de servicios. Así, el trabajo en plataformas digitales destaca por constituirse como un continuo de trabajos casuales, a petición, temporales u otras formas de trabajo contingente que frecuentemente se combina con otra fuente de ingresos. Según Huws *et al* (2018), la mayoría de los “crowdworkers” combina “nuevas formas de trabajo en plataformas digitales con tipologías más tradicionales de trabajo”, sin que ello sea necesariamente consecuencia de sus preferencias laborales; como nos cuenta Datta (2019), el contrato indefinido es con mucho el elemento más valorado en un trabajo tanto en Reino Unido como Estados Unidos, aquellos países, por cierto, con más presencia del trabajo de plataformas.

Las estimaciones sugieren que al menos **un 15% de estadounidenses realizan tareas en plataformas digitales como principal fuente de ingresos**, y que esta proporción sigue creciendo (Katz and Krueger (2016), Oyer (2016) and McKinsey Global Institute (2016))

En conjunto, se puede remarcar la existencia de un fenómeno emergente, que, a la vista de la evolución seguida en países cuya implantación tiene más recorrido, tiene todavía camino por recorrer.

Esto implica, además, una cierta polarización en el mercado de trabajo vinculada a la economía digital, entre aquellas personas que utilizan las plataformas como un ingreso extra y aquellos trabajadores (un porcentaje nada despreciable del total) cuyo principal medio de existencia son estas. Dicho esto, deberían hacerse algunas apreciaciones, que relacionan la percepción de rentas vía plataformas con la composición del hogar:

1. La mayoría de los estudios existentes hacen referencia a la percepción de rentas individual, sin distinguir si algunos de los participantes viven en hogares en el que no son la principal fuente de ingresos, y que por tanto la suya es una pequeña aportación a la renta familiar.

2. Dicho esto, la Comisión Europea da algunos detalles más—a nivel europeo, ya que no facilita mayor desagregación—sobre la situación familiar, concluyendo que las personas con pareja y con responsabilidades familiares—tienen a cargo a menores, independientemente de si son sus hijos/as o hermanos/as—son predominantes en todos los niveles de intensidad del trabajo digital, y suponen de media un 56% de los encuestados.

3. Asimismo, también son significativos los jóvenes que todavía viven con su familia, entre el 9 y el 13% del total de trabajadores en plataformas, frente al 3% en la economía tradicional.

4. ¿Quiénes son los trabajadores digitales?

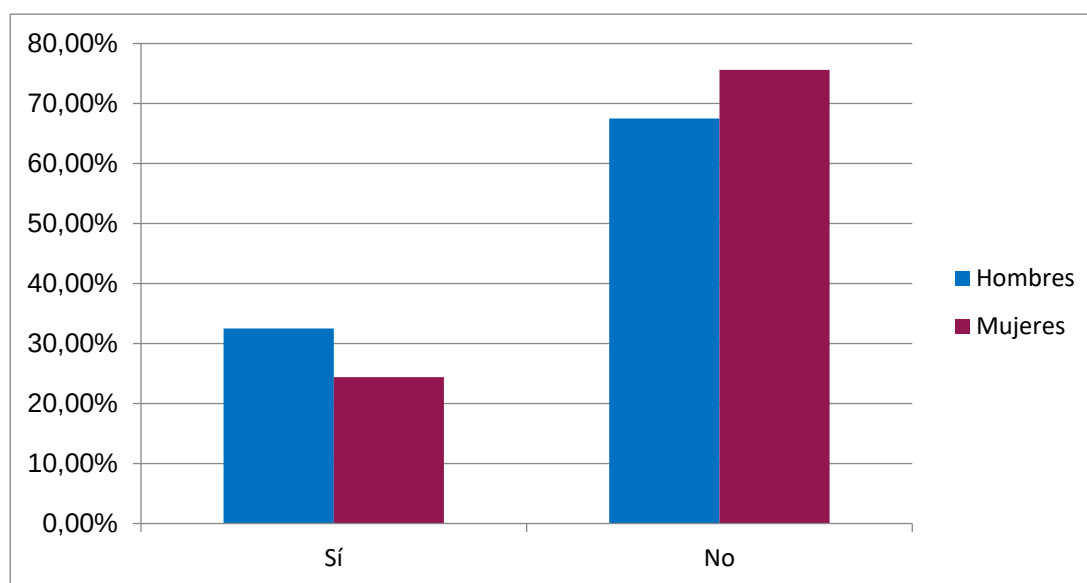
B. ¿Mejora la situación de las mujeres?

Desde determinados ámbitos se ha defendido que la expansión de la economía digital daría más oportunidades laborales a las mujeres. El trabajo ‘balcanizado’ (Barzilay y Ben-david (2017), al ‘trocear’ los empleos en pequeñas tareas, se permitiría dar cabida a potenciales trabajadores que en la economía tradicional son penalizados por su falta de disponibilidad. Así pues, las mujeres, que suelen ser las más castigadas en el mercado laboral por las cargas familiares que tradicionalmente han asumido, se verían beneficiadas en un sistema de mayor flexibilidad. Según estas tesis, el incremento de la participación de las mujeres en la economía *online* potenciaría, además, una mayor igualdad económica, al permitirles una mayor capacidad de negociación y valoración de sus tareas (mismo desempeño, misma retribución). La idea de fondo es que en la economía ‘colaborativa’, cada persona tiene autonomía para diseñar su propia vida laboral, acomodando su trabajo a su vida y no viceversa.

Aun así, nos encontramos que el perfil típico de trabajador ‘digital’ tiende a ser masculino. En España, el 22,4% de las mujeres reconoce haber realizado trabajo a través de plataformas, en comparación con el 32,5% de los hombres, según el estudio realizado por la Fundación Felipe González. Este patrón, aunque con matices, es similar en el espectro europeo.

En España, el 22,4% de las mujeres reconoce haber realizado trabajo a través de plataformas, en comparación con el 32,5% de los hombres

Gráfico 10. Porcentaje de hombres y mujeres que reconocen haber realizado trabajo en plataformas



Elaboración propia a partir de los datos de la Fundación Felipe González

La mayor presencia de hombres en el trabajo en plataformas puede derivarse, tal y como apuntan en ‘La dimensió de l’economia de plataforma en Catalunya, Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals’ (2018), a que los cambios derivados de la transformación digital de la economía incrementan un trabajo adicional que no suele ser tenido en cuenta: entrevistas de trabajo, solicitudes de empleo, cambios de un lugar de trabajo a otro, etc., lo que no casa bien con un sistema de responsabilidades fuera del ámbito estrictamente laboral. En general, los pocos estudios (Barzilay y Ben-David, 2017; Barzilay, 2019) que analizan los sesgos de género en la economía digital apuntan a que ésta no vive ajena a las inercias y las desigualdades inherentes al mercado de trabajo *offline*, esto es, aun cuando la retórica de la flexibilidad está muy extendida, las plataformas digitales siguen girando en torno a la idea del ‘trabajador ideal’, cuyo compromiso se refleja en la cantidad de horas dedicadas. Si tenemos en cuenta, como concluye el informe de la Comisión Europea, que la presencia femenina, especialmente a partir de los 35 años, decrece a medida que se incrementa la intensidad del empleo digital, éstas resultan las principales afectadas por la penalización por su falta de ‘deber’ con sus ‘obligaciones laborales’.

Así, un reciente estudio publicado por académicos estadounidenses (Cody, C. et al, 2019), responsabiliza a las mujeres de la brecha salarial en Uber (de media

En Estados Unidos, las mujeres en plataformas **cobran de media un 38% menos que los hombres**. En algunos sectores, como los servicios legales, esta diferencia todavía se dispara más

en esta plataforma los hombres cobran un 7% más que las mujeres), justamente por esta falta de compromiso—según apunta el estudio—. El informe concluye que, ya que en este tipo de plataformas no se

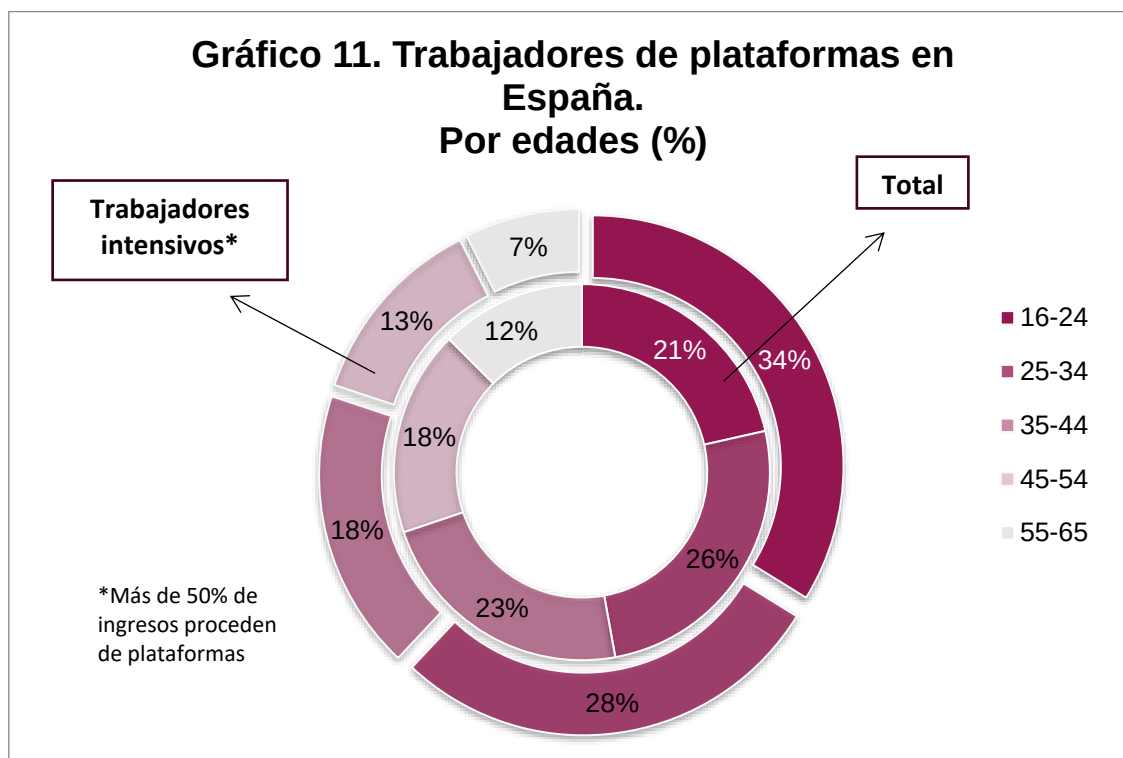
permite distinguir el género del conductor, una mayor implicación laboral—en términos de una mayor dedicación horaria—, con su consecuente incremento en la experiencia, es el factor determinante y se traduce en una recompensa en las rentas extraídas de dicho trabajo. Ello se afirma como si la participación en el mercado de trabajo no correlacionara con la distribución de otro tipo de obligaciones no remuneradas. Además, aduce Barzilay (2019), que las diferencias en los honorarios percibidos también tienen que ver con las “discriminaciones aprendidas”—en cuanto a habilidades propias, valor del trabajo, etc.—en la economía tradicional; sabemos que el trabajo precario—el que rehúye el modelo de trabajo a jornada completa, estable, con un solo empleador— ha sido realizado tradicionalmente por mujeres, no sorprende que en las plataformas la retribución por hora de las mujeres sea un 37% más baja que la de los hombres, ya que correlaciona directamente con la experiencia adquirida en el mercado de trabajo no digital.

El **70%** de los trabajadores españoles de plataformas tienen **menos de 45 años**

C. Edad

La distribución de frecuencias por edad, aunque repartida entre las distintas cohortes, se inclina hacia las personas más jóvenes; en España eso supone que casi el 70% de los trabajadores digitales tiene menos de 45 años, con una presencia muy destacable de personas entre 16 y 24 años (21,5%), que posiblemente acceden a su primer empleo remunerado. A diferencia de lo que sucede al comparar los datos con los de la economía *tradicional* en términos de género, vemos que, en efecto, de media los trabajadores de plataformas son

notablemente más jóvenes que en el mercado laboral tradicional. De nuevo, esta tendencia se confirma a nivel europeo: los trabajadores digitales son de media 10 años más jóvenes.



Elaboración propia

La prevalencia entre los trabajadores digitales de gente con menor edad se incrementa tanto a mayor dedicación e intensidad laboral (trabajo en plataformas al menos una vez por

34 años es la media en trabajadores europeos, 10 años de media más jóvenes que en el mercado laboral tradicional.

semana) como respecto a la dependencia del trabajo en plataformas para los ingresos (más de la mitad de la renta proveniente de plataformas digitales). Estas tendencias son comunes en todo el espectro europeo. La Comisión Europea añade, además, un elemento de correlación, y es la menor probabilidad de ser un trabajador digital a medida que se ganan años de experiencia, algo que la propia institución relaciona con que la fragmentación de trabajos cualificados en tareas elimina ciertas barreras de entrada a nuevos trabajadores. En ese sentido, lo que implica la cuarta revolución industrial cuanto a la reorganización del trabajo y de los procesos de producción es una profundización radical de la división del

trabajo (Pesole et al, 2018), que permite diseccionar trabajos complejos en pequeñas tareas más manejables y fáciles de hacer, que no requieren de unos requisitos de formación y experiencia tan elevados (aunque muchas veces sí de un cierto trabajo cognitivo—por ejemplo, para la respuesta de encuestas—), que pueden ser llevadas a cabo por distintas personas de manera independiente y sin mucha instrucción o supervisión, en un proceso acelerado de asignación de tareas a los trabajadores mediante algoritmos (Cherry, 2016; Berg et al, 2018).

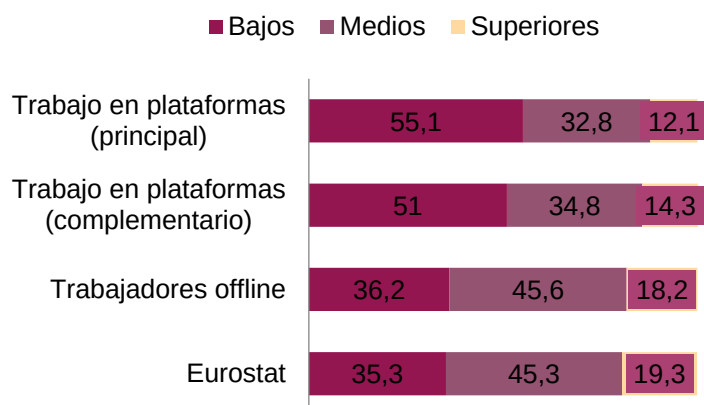
D. Nivel de educación

Por lo que a educación se refiere, el alto nivel de habilidades técnicas requeridas para el desarrollo de las tareas en trabajos en plataformas—especialmente en cuanto a manejo de tecnologías, pero no únicamente—se traduce, por lo general, en un alto nivel educativo de sus trabajadores. Incluso teniendo en cuenta la inclinación hacia una población más joven, es decir, que un porcentaje considerable de esta tipología de trabajador no ha accedido—por lo menos todavía—a estudios superiores.

1 de cada 3 europeos
ha encontrado trabajo a
través de las redes

Los datos ofrecidos por la Comisión, no desagregados por países, denotan que los trabajadores digitales están significativamente más educados que la población general: un 52,8% de estos han completado como mínimo estudios de bachillerato o formación profesional; este mismo nivel de estudios solo supondría un 36.2% de la población europea en su globalidad. Las plataformas digitales ahondan, en ese sentido, en el ‘sesgo tecnológico’, que se traduce en que los trabajadores cada vez necesitan de más habilidades técnicas, especialmente respecto al manejo de nuevas tecnologías, para encontrar empleo, como denota que 1 de cada 3 personas hayan encontrado empleo a través de redes sociales (Encuesta European Freelancers).

Gráfico 12. Nivel de estudios

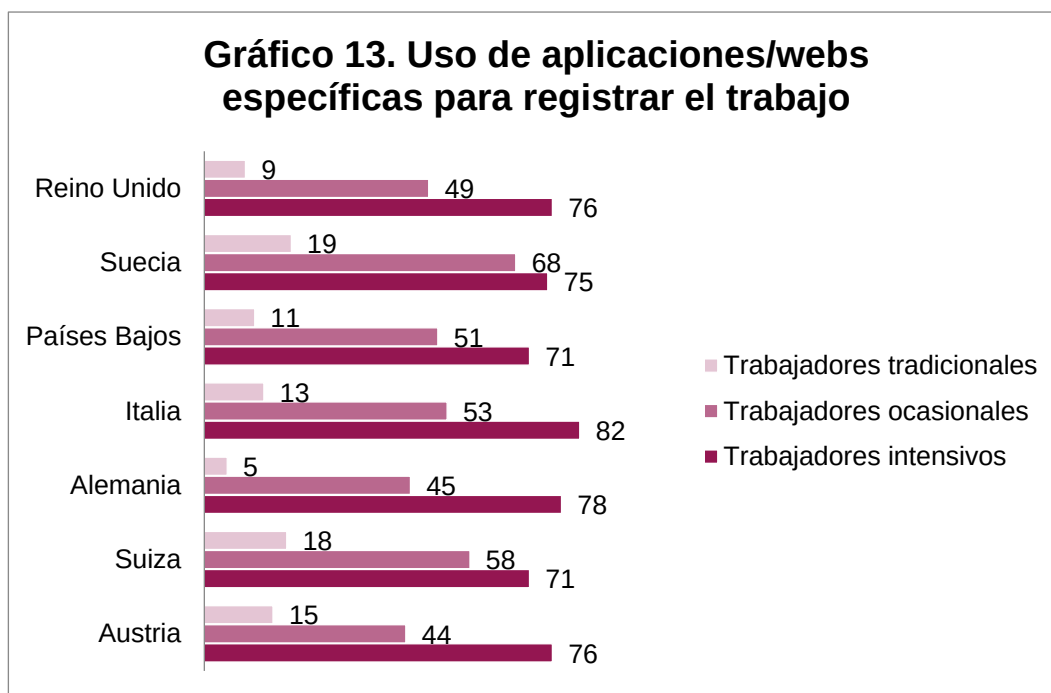


Elaboración propia

Según Bradlow (2015), como consecuencia de la cuarta revolución industrial, ‘en todos los trabajos, en todos los sectores, la capacidad de trabajar con tecnología y comprender su impacto en la forma de hacer negocios serán requisitos indispensables para desempeñar un trabajo’. En el mundo del *crowdwork*, algunos “trabajillos” o “microempleo” implican desarrollar el servicio íntegramente en línea, por ejemplo, tareas de codificar, describir o etiquetar los productos a la venta de alguna página web. Otros, por su parte, requieren páginas o aplicaciones específicas que los ‘empleadores’ utilizan para enviar a los trabajadores a ubicaciones concretas, ya sea para llevar a cabo tareas de transporte, entrega de paquetes o servicios de reparación a domicilio. En ese sentido, la digitalización del empleo afecta todos los aspectos del trabajo, también la comunicación y la organización de éste; además, debe tenerse en cuenta la importancia creciente de recolectar datos al mismo tiempo que se ejecutan las tareas (Huws *et al*, 2018).

Más del 75% de los trabajadores intensivos utilizan aplicaciones específicas para fichar en su trabajo

Todo ello deriva en cambios frecuentes en la metodología de la gestión del trabajo y en su estructura, así como en la constante actualización del software utilizado y la aparición de nuevas aplicaciones web, cuyo uso requiere de una serie de conocimientos específicos, que deben renovarse continuamente, vinculados a las TIC.



Elaboración propia a partir de datos de diversos informes.

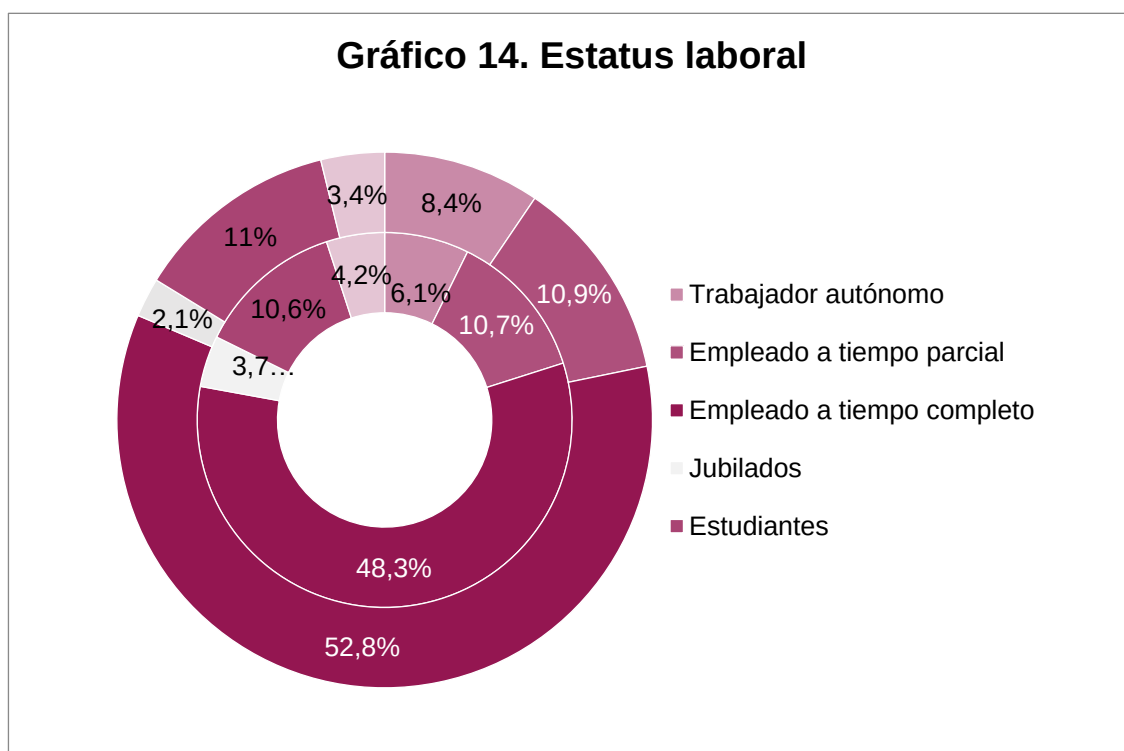
E. Estatus laboral

Otro de los elementos clave a la hora de definir el perfil de trabajador digital tiene que ver con su estatus laboral. Ello es especialmente relevante dado que un buen número de plataformas insisten en que sus trabajadores son autónomos, actuando ellas como simples mediadoras entre los trabajadores y sus clientes, lo cual tiene un impacto muy relevante en la protección social a que pueden acogerse dichos trabajadores.

Hay cada vez un mayor cuestionamiento (tanto desde la academia como de la Inspección de Trabajo e incluso la justicia) sobre si este planteamiento es ajustado a derecho, especialmente desde el punto de vista de quién es el proveedor de empleo en cada caso. Dado el desajuste entre el discurso de las plataformas y de aquellos que estudian su funcionamiento, las distintas encuestas se han interesado por preguntar cómo perciben los propios trabajadores su participación en la economía digital, es decir, ¿se identifican los participantes de la economía digital con la relación contractual “oficial”? Según las publicaciones consultadas, son muy pocos aquellos que se reconocen en dicha categoría. Concretamente, en España, de entre los trabajadores de plataformas solo el 6,4% se definió como autónomo, el 8’4% en el caso de trabajadores intensivos. La inmensa mayoría, por tanto, se perciben como empleados, ya sea a

La inmensa mayoría de trabajadores se perciben como **empleados**

jornada completa (el 48,3% de la muestra) o parcial. De nuevo, esto no supone una singularidad respecto otros países de nuestro entorno; a nivel europeo el 68.1% se autodefine como empleado, frente a un 7.8% que escoge la categoría de trabajador por cuenta propia. A pesar de que con el incremento de trabajo en plataformas cae el porcentaje de personas que se consideran empleados, este sigue siendo significativo y alcanza prácticamente el 40%.



Elaboración propia a partir de datos de diversos informes

En cualquier caso, es importante apuntar que no podemos estar seguros de cuántos de los trabajadores que eligieron dicha categoría lo hicieron porque tienen otro trabajo a tiempo completo en el que las plataformas digitales actúan de complemento o porque se ven a sí mismos como empleados de la plataforma en cuestión.

Resulta evidente la complejidad del mercado laboral a la que contribuyen las plataformas digitales, con categorías que se solapan entre sí. Si comparamos los datos estimados con el porcentaje que apuntábamos con anterioridad de personas que dice obtener menos de la mitad de sus ingresos a través de esta modalidad de empleo, esto nos puede dar pistas de una situación de pluriempleo o de utilidad de las plataformas como complemento de renta, pero nos faltan

datos que puedan relacionar la percepción del estatus laboral con la fuente principal de ingresos y la modalidad de contrato a la que se enfrentan. Ello no obstante, hay datos que podrían cuestionar el mensaje oficial de que los trabajadores de plataformas realizan trabajo autónomo, como por ejemplo, tal como se observa en el estudio de Comisiones Obreras (2018), que la mayoría de los catalanes que han trabajado mediante plataformas recibe trabajo directamente de ellas y no de los clientes, lo que coincide con los indicios que señala la Justicia en una reciente sentencia para considerar 97 *riders* falsos autónomos en Deliveroo, como se verá más adelante en el informe.

i. Complemento de rentas a la jubilación

Otro elemento para considerar es el porcentaje de personas que dicen estar jubiladas o percibir algún tipo de prestación. En ese sentido, en algunos países como Reino Unido, el trabajo vehiculado a través de plataformas digitales ya se conoce con “desempleo escondido”, ya que el desempleo “total” es reemplazado parcialmente por trabajo para plataformas digitales y contratos de cero horas que proveen ingresos insuficientes e impredecibles. De la misma manera, sería interesante indagar en la relación entre empleo en plataformas y mercado informal de trabajo, sobre la cual no existen todavía datos suficientes.

Por último, por lo general los encuestados mencionan más de un tipo de trabajo desarrollado, lo que tiene sentido teniendo en cuenta los efectos organizacionales de la transformación digital. Es decir, como se veía anteriormente, la mayoría de los autores coincide en identificar las plataformas digitales como un fenómeno que contribuye a la fragmentación de los empleos cualificados a favor de un modelo compuesto por pequeñas tareas. Así, el 40% de los encuestados europeos en la muestra de COLLEEM ha desarrollado únicamente una tarea, otro 40% realiza entre dos y tres tareas, y el 20% restante se ocupa de un mínimo de tres tipos distintos de labores. De nuevo, los resultados en España coinciden con la tendencia europea.

F. Sectores afectados

Por lo que respecta a la tipología de servicios prestados digitalmente, habitualmente distinguimos entre aquellos servicios que se prestan digitalmente—*online*—(microtareas, tareas de oficina, etc) o aquellos que se

prestan en ubicaciones concretas—*físico*—(por ejemplo, transporte, mantenimiento del hogar, entrega de paquetes, etc.), aunque ambos se administren y repartan vía las plataformas digitales.

Según datos de la Comisión Europea, España es el país de Europa junto con Rumanía con más presencia de servicios prestados digitalmente (12%), aunque la presencia de servicios que se desarrollan íntegramente en la red es una constante en todos los países, también en Estados Unidos o Asia. Ello está relacionado con la posibilidad de realizar algunas tareas desde el propio hogar; según un estudio de la OIT (2018) que analiza las características comunes de 5 plataformas distintas con implantación en todo el globo, la preferencia por trabajar desde el hogar es la segunda razón más citada (por el 22%) para escoger el *crowdwork*. Los datos disponibles para Cataluña nos dan a entender que el domicilio particular es el lugar de trabajo mayoritario (55%) para los trabajadores en este territorio, especialmente para las mujeres (alrededor del 70%). También la información de la OIT señala las fuertes diferencias por género, muy relacionadas con cargas familiares y/o de cuidados.

En las distintas encuestas, son recurrentes el siguiente tipo de argumentaciones:

“Yo cuido a mi mamá para no tener que internarla en un geriátrico. A medida que envejece, atenderla requiere cada vez más tiempo. No podríamos pagarle a alguien para que la cuide”

“Tengo un hijo enfermo (autismo y cáncer) y necesita cuidados 24 h”

“Lo que realmente me gusta es que me da la libertad de estar en casa con mis hijos y de ganar algo de dinero cuando puedo”

“No podría pagar una guardería para mis hijos”

Por lo que respecta a tareas que requieren desplazamiento, entorno al 30% ha realizado repartos a domicilio, un porcentaje similar ha realizado tareas de transporte y/o recados puntuales en el domicilio de otras personas.

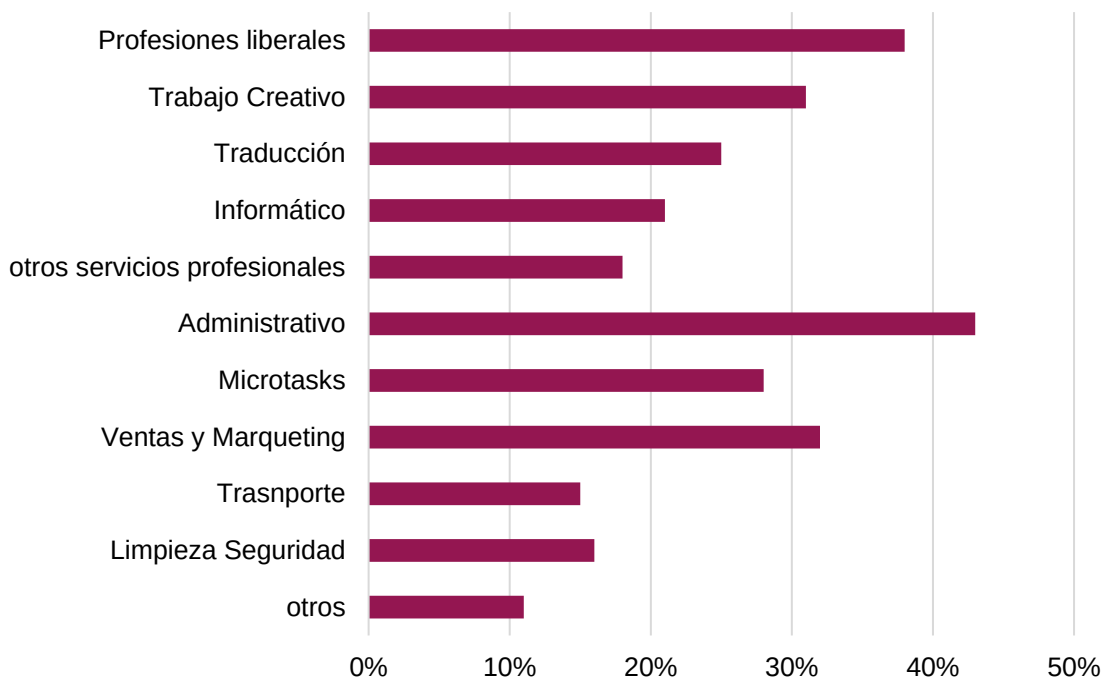
Lo dicho anteriormente confirma que la mayor parte del trabajo se realiza íntegramente en línea, a pesar de que normalmente aquello que genera más atención es el trabajo *físico*. Adicionalmente, también resulta de interés saber qué

tipo de servicios implican las tareas a través de plataformas digitales. En ese sentido, según la Fundación Felipe González, el 40,4% de los trabajadores en plataformas afirmaron prestar servicios de baja cualificación (microtareas, “trabajos de clic”) desde su propio ordenador u otro dispositivo digital al menos una vez por semana, mientras que, para la misma intensidad laboral, un porcentaje algo menor (35,4%) llevaban a cabo tareas “profesionales”, es decir, que requerían mayores habilidades técnicas (diseño y edición, traducción...).

A su vez, de entre todas las tareas que son desarrolladas a través de plataformas digitales, tal como se observa en el gráfico, **la gran mayoría no implican una gran innovación, esto es, se trata de profesiones y/o servicios que ya existen en la economía tradicional. Estos datos nos dan una idea bastante clara de que las plataformas no crean nuevos sectores productivos ni nuevas ocupaciones, sino que esencialmente se limitan a cambiar la forma de ofrecer servicios en el mercado y de organizar el trabajo de profesiones preexistentes. Y el anterior es un hallazgo relevante, puesto que revela que con el trabajo en plataformas no se cumple la promesa schumpeteriana de generación de nuevos sectores productivos gracias a la tecnología creando, así, empleo. En cambio, se trata de una transformación, en la mayoría de los casos, de ocupaciones y empleos ya existentes. Asimismo, entre los sectores más afectados por la plataformización laboral se encuentran**

las profesiones liberales, el trabajo creativo y el transporte, como podemos observar en el siguiente.

Gráfico 15: Ocupaciones de los Trabajadores en Plataformas



Elaboración propia a partir de datos de diversos informes

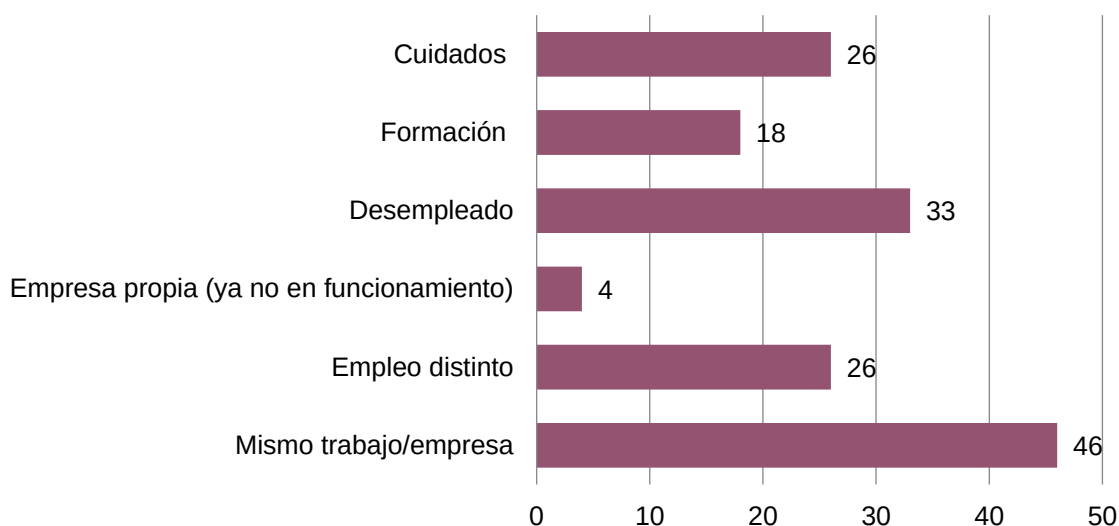
Así, si se pone el foco sobre cuál era la situación laboral de las personas que trabajan a día de hoy en las plataformas, se demuestra que el

Aproximadamente la mitad **de los trabajadores digitales** actuales han sido asalariados en sus trabajos previos

grueso de ellas (entre el 46 y el 55%, según el estudio de referencia) eran empleadas, es decir, **la economía de plataformas no necesariamente ha facilitado la integración de nuevos miembros al mercado laboral, sino que por lo general ha transformado las relaciones contractuales de aquellos que ya se encuentran insertos en él.**

Es interesante añadir que el grueso de los trabajadores digitales españoles no percibe estos ingresos extra de rentas o inversiones (por ejemplo, alquiler turístico de viviendas), datos que contrastan con el hecho de que sea justamente el sector del alquiler el que más incrementa sus ganancias en los últimos años, tal y como se observa en el estudio ‘The Online Platform Economy in 2018’ sobre la economía digital en Estados Unidos, presentado por el Instituto JP Morgan Chase &Co. Se trata, por tanto, de un sector que concentra las rentas generadas en unas pocas personas.

Gráfico 16. Principal actividad antes de empezar a hacer crowdwork (EEUU)



Elaboración propia a partir del Instituto JP Morgan Chase &Co

Desde el punto de vista socioeconómico, destacan dos elementos principales. En primer lugar, que incluso asumiendo que el trabajo en plataformas digitales está mayoritariamente desarrollado por hombres, la variedad de tareas existente también tiene perfiles de género distintos. De hecho, España es, junto con Portugal y Eslovaquia, el único país estudiado que tiene categorías llevadas a cabo principalmente por mujeres: trabajos que se desarrollan a domicilio (tareas de limpieza, servicios de belleza o fotografía a domicilio u otras modalidades similares) y servicios auxiliares específicos para alquileres turísticos tipo Airbnb. Por su parte, las categorías de servicios respectivas a ‘desarrollo de software’ y

‘transporte’ (ya sea servicio de taxi o de reparto) son las más masculinizadas, una característica común a todos los países de referencia.

G. Infraocupación

1 de cada 3 trabajadores tiene más formación de la requerida para las tareas que ejecuta

En segundo lugar, resulta relevante que, si combinamos el nivel educacional con el tipo de tarea desarrollado, nos encontramos con que 1 de cada 3 trabajadores tiene más formación/habilidades de las requeridas para las tareas que ejecuta, muy por encima de la sobrecualificación presente en el mercado de trabajo tradicional (1 de cada 5, según estimaciones del Observatorio Social de la Caixa) aun cuando esta ha mantenido una tendencia creciente. Aun así, hay que tomar este dato con cautela, dado que los participantes reconocen desarrollar tareas dispares. Del estudio realizado por la Comisión Europea, podemos extraer que sí existen diferencias en función de las tareas desarrolladas; como se podía esperar las tareas profesionales (traducción, software y servicios interactivos como servicios legales *online*, clases *online*, etc.) pero que los niveles educativos se mantienen altos en todas las categorías, confirmando los resultados de investigaciones previas (Codagnone et al, 2016; Ipeirotis, 2010).

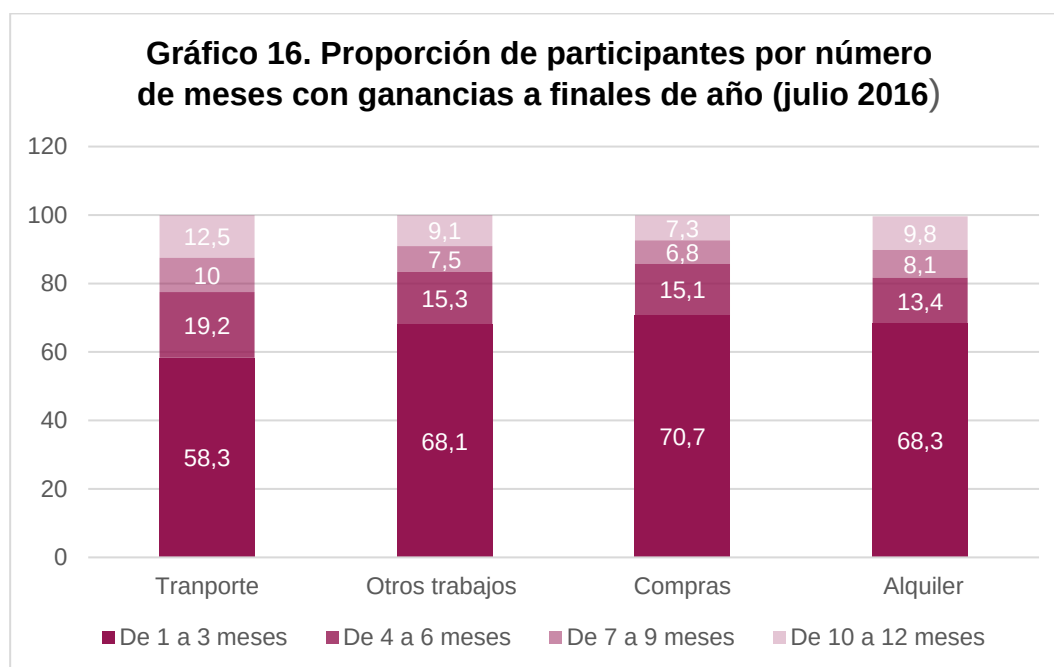
H. ¿Trabajos coyunturales o de “primer empleo”?

Finalmente, todos los estudios hechos hasta la fecha se constata la presencia de los trabajadores en dos o más plataformas, a través de las cuales proveen una variedad de servicios. Desde la perspectiva del futuro en las plataformas, nos encontramos con datos que refuerzan su papel puntual o contextual.

Dos de cada diez horas de trabajo en plataformas son sin remunerar

Así, la mayor parte de los trabajadores digitales tienen una permanencia que no supera los dos años y, en general, no tienen un “compromiso” muy desarrollado con la modalidad, cuestión que puede estar relacionada con la inestabilidad de los ingresos: según el estudio realizado por JP Morgan para los trabajadores en Estados Unidos, más del 65% de los trabajadores activos consiguen la mayoría de sus ingresos en tres meses al año o menos.

El alto nivel de rotación de los trabajadores se debe en parte, según la OIT, a que después de realizar microtarefas durante un tiempo, muchos se dan cuenta de que éstas no les ayudan a sentirse realizados o no satisfacen sus intereses. Asimismo, como constata Berg (2018), juegan un papel muy importante las condiciones de trabajo. La baja remuneración, es, en ese sentido, la principal queja entre trabajadores encuestados, sumado a la cantidad de horas que se gastan en labores no remuneradas. Según la encuesta de crowdworkers de ILO, en una semana normal, los trabajadores realizaban un total de 28,4 horas de trabajo, de los cuales solo 21,8 horas estaban pagadas.



Elaboración propia a partir del informe de JPMorgan (2018)

Según este mismo estudio, los propios trabajadores identifican la precariedad de sus condiciones laborales, lo que les lleva a plantearse que, para tener un “empleo decente”, deberán cambiar su situación laboral:

“Estoy satisfecha porque no tengo grandes expectativas sobre ser una crowdfworker. Me permite ahorrar algo de dinero (...). El crowdwork es para aquellos que tienen que quedarse en casa o que tienen mucho tiempo libre. Para conseguir una paga ‘decente’ de este trabajo, una tendría que verlo como un trabajo de oficina de 9 a 5, lo que lo haría muy poco satisfactorio porque probablemente ganarías menos del salario mínimo.

Principales conclusiones:

- Aunque existe cierta complejidad de definir la economía de plataformas, existe consenso por lo que respecta a su presencia creciente en los distintos países. En España, todo indica que es un sector en alza, aunque su importancia continúa siendo moderada.
- El trabajador tipo es hombre, joven (menor de cuarenta y cinco años) y con un nivel educativo mediano-alto. Este perfil se intensifica a medida que se incrementa el nivel total de ingresos obtenidos de su participación en la economía de plataformas. La atomización de las profesiones en microtarefas facilita la entrada de personas con poca experiencia en el mercado laboral.
- El trabajo digital reproduce las desigualdades del mercado de trabajo en materia de género, y ello se traduce también en una marcada brecha salarial.
- En términos generales, la mayoría de los trabajadores tiene una intensidad de trabajo mediana-baja: alrededor del 50-60% de entre aquellos que se identifican como trabajadores de plataformas gastan más de diez horas a la semana en ella.
- El mercado laboral digital se encuentra polarizado entre aquellos que utilizan las plataformas como una manera complementaria de obtener ingresos y aquellos para quienes dicha modalidad es su principal fuente de ingresos. Faltan datos que nos ayuden a determinar si se trata de personas en situación de infratrabajo, o si, por el contrario, contribuyen a la renta

familiar. En general, nos encontramos que no hay una predilección por esta modalidad de empleo, la participación en ella tiene más que ver con cambios en el mercado de trabajo que con elecciones personales (trabajo flexible, etc.). Así, la mayoría de los trabajadores optarían por un trabajo tradicional a tiempo completo si tuvieran la posibilidad.

- A pesar de la retórica utilizada por las plataformas, no hay indicios de que los trabajadores activos en ellas consideren que su prestación de servicios entra dentro de la categoría de trabajo autónomo, esto es, muchos de ellos se ven como empleados de dichas empresas.
- Hay un sesgo de género respecto a las tareas que se desarrollan, primando las mujeres en los servicios a domicilio. Se requiere de más información desagregada por países que nos permita relacionar el tipo de tareas desarrolladas y las características de los trabajadores.
- La economía de plataformas no crea nuevos nichos de empleo, sino que transforma o ‘plataformiza’ los sectores productivos ya existentes, como denota que la gran mayoría de trabajadores digitales actuales ya tenían empleo previamente. Entre los más afectados se encuentran las profesiones liberales, el trabajo creativo y el transporte.
- Existe un alto nivel de rotación entre trabajadores digitales, derivado en gran parte de unas condiciones de trabajo precarias—especialmente respecto al salario—y la realización de tareas poco satisfactorias. La mayoría de las personas prestando servicios en esta modalidad tienen más nivel de estudios que el requerido para las tareas que realizan. Todo ello refuerza la imagen del trabajo en plataformas como una situación coyuntural, que se intenta superar en la medida de lo posible.

5. Analizar los efectos de las plataformas digitales en el contexto valenciano

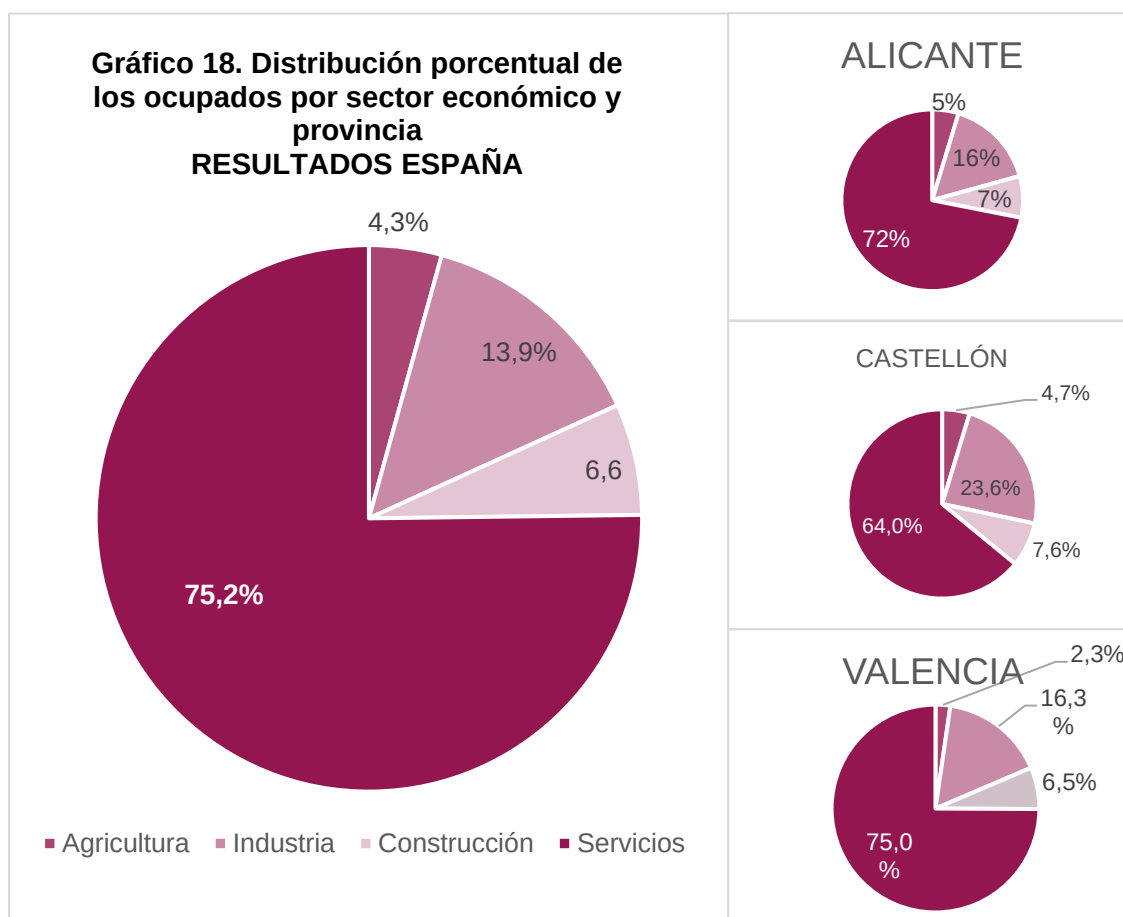
La revolución digital ha favorecido la expansión de las plataformas en sectores crecientes de la economía, que, a su vez tienen un marcado impacto en las economías locales. En ese sentido, la plataformización de las economías locales tiene efectos relevantes en los mercados de bienes y de servicios, así como en el mercado laboral. Si nos centramos en el efecto que ello puede tener en nuestro entorno más cercano, es necesario primero tener en cuenta las especificidades de la economía valenciana.

A. Una economía altamente servificada

La economía valenciana se ha estructurado desde los años sesenta del siglo pasado alrededor de una serie de transformaciones que modificaron las estructuras económicas existentes, desplazando los centros de concentración y dinamismo económico hacia la costa, con un progresivo deterioro de los sectores tradicionales—industria y agricultura—y un sector de servicios que ha experimentado un crecimiento casi continuo derivado de la expansión de la importancia turística. En 2018, los principales indicadores del sector turístico valenciano mantuvieron la tendencia creciente, por encima de la media de destinos españoles; el crecimiento de las viviendas turísticas creció, según el Registro de Turismo, un 18% respecto al año anterior. Asimismo, un total de 9,2 millones de turistas extranjeros visitaron la Comunitat Valenciana, dejando un gasto en el territorio que ascendió a 8.944,7 millones de euros, lo que ha supuesto un récord para ambos indicadores (Comité Económico y Social, 2019).

En coherencia con estos datos, la distribución sectorial de la población empleada valenciana supone que prácticamente el 70% de los trabajadores valencianos encuentran empleo en el sector servicios. Asimismo, los tres empleos con más contratación fueron camareros asalariados, peones agrícolas y peones manufactureros, pero con una presencia también importante del personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (SEPE, 2019). Como podemos ver en los gráficos presentados a continuación, tal distribución es

estable independientemente de la provincia de referencia, y prácticamente idéntica a la que encontramos a nivel estatal.



Elaboración propia a partir de datos de diversos informes

Las pequeñas diferencias provinciales se acrecientan si se observa el nivel comarcal. En ese sentido, según el informe de Labora (2018) sobre Territorio y Mercado Laboral, puede distinguirse un conjunto de comarcas muy turísticas caracterizadas por su fuerte especialización en construcción, hostelería y actividades inmobiliarias, concretamente: La Marina Alta y La Marina Baixa, pero también de El Baix Segura y, en menor medida, de La Safor y de El Baix Maestrat, El Alto Palancia y El Alto Mijares.

Por su parte, en el sector de transportes aparecen especializadas L'Horta Oest, Los Serranos, El Camp de Turia y El Camp de Morvedre. Esta especialización es coherente con el movimiento de mercancías característico de las áreas

metropolitanas y la relativa especialización interna en este ámbito de L'Horta Oest, dentro del área metropolitana de València.

B. ¿Cómo puede verse afectado este escenario que se dibuja por la irrupción de las plataformas digitales?

La creciente importancia de las plataformas digitales especializadas en prestación de servicios de todo tipo, ya sean profesionales o no profesionales, desarrollados física o digitalmente, denotan su capacidad de impacto en el sector terciario, donde, lejos de generar nuevos nichos de mercado, están transformando los ya existentes, en lo que algunos autores han denominado la mayor reestructuración macroeconómica global desde la revolución industrial. En aquellos países cuya trayectoria en la economía digital es más larga, como en el caso de Estados Unidos, su penetración se traduce en que cada vez más empresas—por ejemplo, restaurantes—se encuentran en el sector demandante de servicios vía plataformas. Como afirma Todolí (2019), el modelo de negocio propuesto es adaptable a prácticamente cualquier tipo de servicio: los servicios de transporte («taxi»); reparto a domicilio; lavandería; entrenadores personales; montaje de muebles; diseño gráfico; fotografía; formación; guías turísticos; traducción; cocina... En definitiva, casi la totalidad de empleos en el sector terciario es susceptible de ser transformado.

No solo eso, como plantean Valenduc y Vendramin (2016), el modelo de negocio desarrollado por las plataformas reconfigura las normas de la competencia en aquellos sectores en los que operan, promoviendo un enfoque de 'el ganador se lo lleva todo'. Ello se deriva de que los costes adicionales de atender a cada nuevo cliente son prácticamente inexistentes. Incluso, el incremento de usuarios de las plataformas aumenta el valor de los servicios ofrecidos en las mismas. En consecuencia, las empresas que aprovechan este 'efecto red' consiguen una ventaja comparativa respecto a sus competidores difícilmente superable, lo que repercute en situaciones cuasimonopolísticas. Así, Google ha sido multada recientemente en Estados Unidos por abuso de mercado, y Amazon se encuentra actualmente en escrutinio público por motivos similares.

Las plataformas son, por un lado, empresas que compiten horizontalmente, desplazando aquellas empresas que por una cuestión de escala son incapaces de

asimilar los cambios organizacionales, de invertir en las innovaciones tecnológicas necesarias y/o competir en precios. La estructura empresarial valenciana típica, con un ecosistema de pequeñas y medianas empresas que solo operan en mercados internos, es especialmente vulnerable a esta competencia agresiva. Por otro, son también orquestadoras y reguladoras de mercados multilaterales digitales, donde integran la oferta y demanda de servicios e imponen sus normas sobre cómo debe funcionar el mercado. Ello puede incrementar la eficiencia económica, pero a la vez incrementa el poder de las plataformas sobre sus usuarios, también sobre los mercados nacionales y regionales y los espacios públicos y privados, puesto que cada vez más, las plataformas digitales, que fijan nuevas relaciones económicas que depende de internet, la digitalización y los datos, dictan los términos en los que empresas e individuos pueden participar, interactuar y competir (Fijneman et al, 2018; Kenney y Zisman, 2016).

En definitiva, su impacto se hace valer desde distintas perspectivas:

- desde de los efectos en el mercado y condiciones laborales,
- desde la perspectiva impositiva.

1) Empleo y precariedad

El mercado laboral valenciano, como resultado de su especialización económica en el sector servicios—con escasa presencia del terciario avanzado y con fuerte dependencia del turismo de modelo tradicional (sol y playa)—, adolece ya de partida de una serie de problemáticas asociadas a la precariedad laboral. A ello se suma el condicionamiento añadido por la profunda recesión prolongada hasta principios de 2014, que ha implicado cambios y transformaciones estructurales que son comunes en las economías desarrolladas: incertidumbre económica, globalización, prácticas flexibilizadoras de las empresas, debilitamiento del poder de negociación de los trabajadores, por citar algunos ejemplos, cambios no revertidos con la (insuficiente) recuperación posterior (Hermosilla et al, 2018; Banyuls, 2002).

En ese sentido, se percibe la expansión de formas atípicas de trabajo (temporal, jornada parcial) y la progresiva reducción de los derechos laborales,

especialmente entre 2008 y 2014, aparejada a la recesión. Esta se tradujo en un descenso notable de la jornada completa (casi un 29% menos que en el periodo anterior), al tiempo que un número creciente de personas accedía a jornadas parciales (un 17%). El descenso de la tasa de temporalidad—proporción de asalariados con contrato temporal sobre el total—en este periodo -bajó del 33% en 2008 a casi el 26%- no debe entenderse como una mejora de las condiciones laborales, sino como un ajuste derivado de la destrucción de empleo, que afectó en mayor medida al trabajo temporal, debido a la menor estabilidad de este tipo de contratos.

Así, el empleo temporal entre 2008 y 2014 se redujo en un 41%, mientras que el empleo indefinido lo hizo en un 16%.

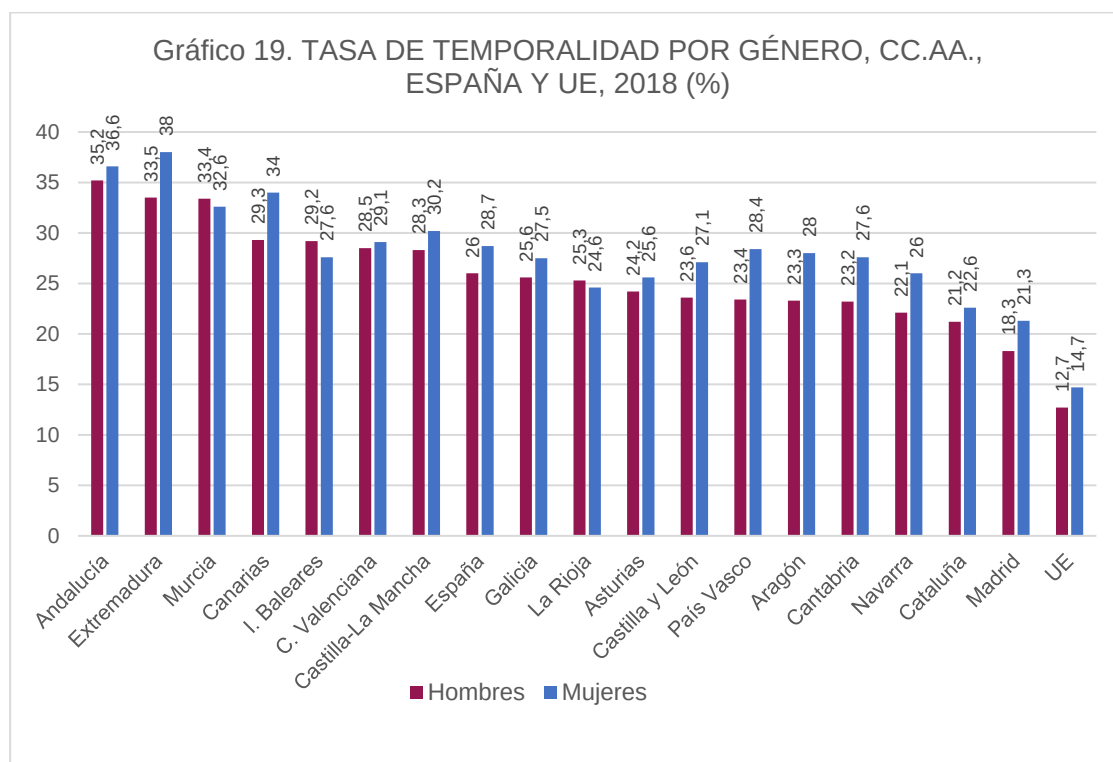
Tabla 1

País Valenciano	2008T1	2014t1	2017T1	Var 2008-14	Var 2014-17	Var 2008-17
Total ocupados (miles)	2.266,0	1.752,7	1.944,6	-22,7%	10,9%	-14,2%
Total asalariados (miles)	1.875,3	1.419,1	1.614,8	-24,3%	13,8%	-13,95
Asalariados indefinidos (miles)	1.253	1.054,7	1.177,7	-16,0%	11,7%	-6,3%
Asalariados temporales (miles)	619,0	364,4	437,0	-41,1%	19,9%	-29,4%
Ocupados jornada completa (miles)	1.965,1	1.401,3	1551,4	-28,7%	10,7%	-21,1%

Ocupados jornada parcial (miles)	300,9	351,4	393,1	16,8%	11,9%	30,6%
Tasa asalarización	82,8%	81,0%	83,0%	1,8%	2,1%	0,3%
Tasa temporalidad	33,0%	25,7%	27,1%	-7,3%	1,4%	-5,9%
Incidencia jornada parcial	13,3%	20,0%	20,2%	6,8%	0,2%	6,9%

Fuente: Informe LABORA

La tasa de temporalidad se ha mantenido estable alrededor del 30%, incluso posteriormente a la crisis, lo que ha valido para que en 2018 el País Valenciano se sitúe como **la quinta comunidad con mayor tasa de temporalidad**, siete puntos porcentuales por debajo de Andalucía, y dos puntos superiores que la media estatal. La tasa de temporalidad en España, que se sitúa en el 26,8%, casi duplica la de la Unión Europea, del 14,2%.



El alto índice de personas con trabajos poco estables se combina, a su vez, con una tasa de paro cronificado, similar pero ligeramente superior a la española (un 14,1% frente a un 13,9%), pero muy superior a la media europea (6,5% para este mismo periodo). La población ocupada ha experimentado una profunda reducción (casi un 23%) entre 2008 y 2014, y un incremento posterior (casi el 11% entre 2014 y 2017) que no ha conseguido recuperar los valores previos.

Finalmente, otro de los aspectos de las condiciones laborales que destacan en el País Valenciano está vinculado a la alta incidencia de la siniestralidad laboral. Según datos del Ministerio de Empleo, hasta noviembre de 2018 se produjeron en territorio valenciano alrededor de 45.000 accidentes laborales, 58 de los cuales fueron mortales. Estos resultados implican un crecimiento de la siniestralidad laboral por quinto año consecutivo y situando a la Comunitat Valenciana, además, a la cabeza del ranking español de accidentes laborales mortales en términos relativos. Este incremento de los accidentes se produce en todo tipo de siniestros, pero se duplica *in itinere*.

En definitiva, el mercado laboral valenciano se concreta en unas condiciones de precariedad muy específicas y significativamente más negativas que en otras comunidades, relacionadas con características estructurales del modelo productivo autóctono, pero también con determinadas prácticas de gestión de la mano de obra centradas en una perspectiva de flexibilidad laboral simple (Hermosilla *et al*, 2018; Banyuls, 2010), intensificadas posteriormente en el periodo de crisis, con la inestabilidad del empleo como elemento de especial incidencia en el ámbito valenciano (Banyuls *et al*, 2010).

C. ¿En qué medida puede afectar a este escenario ya de por sí poco garantista para los trabajadores la irrupción de las plataformas digitales?

Según varios enfoques de la segmentación laboral (Peck, 1996; Recio, 1991; Villa, 1990), la configuración del mercado de trabajo depende fundamentalmente del lado de la demanda de empleo y de sus condicionantes, que interaccionan con las estrategias familiares y otros factores institucionales. Como se comentaba al inicio del apartado, las plataformas se convierten en reguladoras de los mercados

digitales y por tanto tienen capacidad de incidir en la estructura del trabajo y el modelo de negocio plantado, principalmente por lo que respecta a la relación contractual entre ‘empleador’ y ‘empleado’. Es decir, la mayoría de las plataformas digitales se erigen como mediadoras (comisión mediante) entre los solicitantes de servicios/clientes y los trabajadores/proveedores, independientemente de si el trabajo es digital o físico, por lo que estos últimos suelen categorizarse oficialmente como trabajadores autónomos (*independent contractors* en inglés) cuyos ingresos dependerán de la cantidad de tareas que desarrollen de manera habitual.

Este estatus laboral de los trabajadores, que habitualmente se relaciona con mayor flexibilidad e independencia en la realización de las tareas, en la ubicación desde la cual se desarrolla (el hogar, por ejemplo) o el horario, permite a su vez que esta tipología de empresar eludan determinadas obligaciones laborales, como el pago de un salario mínimo, las bajas por enfermedad o las vacaciones remuneradas, a diferencia de lo que pasaría con el ‘trabajo a destajo’.

i. Condiciones laborales

Según Berg (2016), el *crowdwork* comparte similitudes con otras formas de empleo atípico—trabajo a tiempo parcial, temporal, etc.—, especialmente por lo que respecta a la naturaleza inestable y ocasional de las tareas que se desarrollan. La escasez de estas redunda, a su vez, en un esfuerzo mayúsculo no remunerado para encontrar trabajo, de manera que sea posible conseguir suficientes ingresos; la “supuesta” flexibilidad que estos empleos ofrecen se ve cuestionada por la presión de estar continuamente conectado en búsqueda de nuevas tareas que realizar.

Los resultados de las encuestas de la OIT muestran, asimismo, que hay una considerable proporción de trabajadores cuyos ingresos son menores que el salario mínimo local. De hecho, la exigencia de cobrar el SMI ha llevado a la huelga a los trabajadores de plataformas como Uber o Deliveroo en distintos puntos del planeta.

Para compensar la baja remuneración, muchos se ven obligados a tener menos días de descanso. En un estudio hecho en 2015, más del 60% de los trabajadores manifestaban trabajar habitualmente 6 días a la semana, lo cual contradice la

teoría del trabajo en plataformas como pin money (“dinero de bolsillo”), esto es, ingresos adicionales para trabajadores, y que por tanto no puede considerarse propiamente trabajo ni debe ser regulado como tal.

En general, y como se observa en la siguiente tabla, el trabajo digital correlaciona directamente con una mayor precariedad laboral, que se manifiesta en distintos ámbitos, como una mayor necesidad de apoyo económico externo, la incapacidad de hacer frente a imprevistos, entre otros. Las implicaciones en términos de desigualdad y de debilitamiento de la cohesión social, dado el riesgo de precariedad de las condiciones de trabajo y de insuficiencia de ingresos que este cambio trae consigo, son notables.

Tabla 2: Seguridad financiera y protección social de los <i>crowdworkers</i>							
		Estados Unidos			India		
		Todos	Dedicación principal	Dedicación complementaria	Todos	Dedicación principal	Dedicación complementaria
Recibe apoyo económico de familiares	Sí	16,7	27,6	10,1	48,5	49,0	48,0
	No	83,3	72,4	89,9	51,5	51,0	52,0
Los ingresos del hogar son suficientes para cubrir necesidades básicas	Sí	84,6	75,2	90,2	73,8	68,6	78,9
	No	15,4	24,8	9,8	26,2	31,4	21,1
Tiene suficientes ahorros para emergencias	Sí	61,7	41,4	73,9	67,0	56,9	76,9
	No	38,3	58,6	26,1	33,0	43,1	23,1
Tiene cobertura sanitaria	Sí	75,1	61,9	83,1	50,5	35,3	65,4
	No	24,9	38,1	16,9	49,5	64,7	34,6
Contribuye a la seguridad social (USA)	Sí	51,5	9,4	77,0			
	No	48,5	90,6	23,0			

Elaboración propia a partir de datos de diversos informes

A pesar de ello, el atractivo de las plataformas digitales para los trabajadores autónomos que se registran en ellas y su presencia creciente en el mercado se explica en parte por el volumen de usuarios que manejan, lo que significa un mercado potencial mucho más amplio para aquellos ofertan sus servicios. Cabe recordar que:

El 77,8% de los trabajadores autónomos se concentran en el sector terciario, es decir, un total de 154.022 personas (CCOO, 2018).

Por su parte, las empresas también aprovechan el acceso a la gran base de consumidores (aunque ello implique contrapartidas importantes) con costes de transacción reducidos y pueden abaratar los costes de gestión a través de la externalización de determinados servicios, generalmente en detrimento de las condiciones laborales de los empleados.

El *outsourcing* tiene una especial incidencia en el sector de la hostelería y el turismo, de manera todavía más acusada en los últimos años, a pesar de ser una actividad al alza (ha habido un incremento del 6% en el empleo respecto al año pasado). Ello se debe a algunas características intrínsecas del sector, como la estacionalidad, la presión sobre los costes (la competitividad del sector turístico español ha estado en gran parte basada en el control salarial) o la globalización.

La aparición de las plataformas endurece si cabe las condiciones de competencia: los empresarios de los pequeños y medianos negocios turísticos del territorio no solo tienen difícil competir con grandes cadenas internacionales, sino que se ven obligados a contratar a través de plataformas como Booking para servirse de su base de usuarios—más de 20.000 alojamientos en el País Valenciano están registrados en esta plataforma—, lo que les obliga a aceptar sus condiciones, entre ellas, la aplicación de grandes descuentos.

En el caso concreto de la limpieza en el sector hotelero valenciano, el porcentaje de Exceltur (2018) cifra en apenas un 2,4% la externalización del servicio; sin embargo, según las estimaciones de algunas empresas proveedoras de servicios este porcentaje ascendería al 30% (Hostelco, 2014). Las plataformas digitales como Cleanzy, Clintu o similares pugnan por recoger desde sus servidores la externalización de esta tipología de tareas, y ofrecen servicios especializados—por ejemplo, para pisos turísticos—para las empresas del sector. De manera similar puede verse el avance de las plataformas especializadas en servicios de reparto dirigidas a negocios (aunque también puedan servir a particulares), ya sea en restauración (Deliveroo) o en comercio u otras (Glovo).

Los trabajadores de plataformas no solo tienen peores condiciones laborales que el resto, sino que pueden condicionar la de los demás, en una ‘carrera hacia el abismo’ de la estabilidad y seguridad laboral y los salarios percibidos. En ese sentido, un estudio de The Economist verificaba que el establecimiento de almacenes de Amazon en diferentes condados estadounidenses había coincidido con descensos del salario de hasta un 30%.

Años después de la apertura de Amazon en el condado de Lexington, los salarios para trabajadores en almacenes en esa área pasaron de 47,000 \$ anuales a 32,000 \$, lo que supuso un descenso de más del 30%. En Tracy, California, éstos descendieron un 16%; 17% en Chesterfield, Virginia

Una de las posibles explicaciones de este efecto contagio está directamente relacionado con el fraccionamiento de los empleos en pequeñas tareas: mientras que en una tienda al uso habrá horas en la que los trabajadores se mantengan inactivos, los trabajadores de Amazon, clasificados en torno a funciones muy específicas—“almacenadores”, “recogedores”, “empaquetadores”—están en continuo movimiento, ya que se calcula al milímetro el tiempo necesario para desarrollar cada tarea (incluso con la imposición de temporizadores). Ello sitúa a la empresa en una situación de ventaja, cuasi monopólica, frente a sus competidores, que les permite ofrecer salarios más bajos sin que ello incida en su capacidad para captar nuevos trabajadores.

Para conseguir los objetivos marcados, los ‘recogedores’ deben coger hasta 1000 ítems y caminar hasta 15 millas en un solo turno

En general, se trata de un modelo organizacional del trabajo que resulta muy atractivo para muchas empresas por su capacidad de reducir costes laborales, pero que a la vez conlleva transformaciones transcendentales tanto para los propios trabajadores implicados en el desarrollo de las tareas como para las tendencias a largo plazo en el mercado laboral.

Un estudio sobre el mercado laboral estadounidense constataba, en ese sentido, la expansión de las modalidades de trabajo no convencionales entre las empresas más importantes del país: entre las 5 principales empresas, el 66 % de la fuerza de trabajo se encontraba empleada a tiempo parcial y 39 % tenían

trabajo temporal (Capelly y Keller, 2013). Asimismo, las empresas más pequeñas, dada su incapacidad para invertir en tecnologías de la comunicación e información, tratan de competir con las plataformas digitales vía reducción de costes unitarios de trabajo, lo que supone el refuerzo de la precariedad laboral en todos los ámbitos.

ii. b) Seguridad financiera y protección social

Los cambios organizacionales asociados a la economía digital, en la que los empleados se erigen en trabajadores autónomos que desarrollan sus tareas de manera independiente, permite a las empresas desresponsabilizarse por lo que respecta a su protección social. Los datos no dan lugar a dudas: según la encuesta de la OIT.

La cobertura de protección social está inversamente relacionada con la dependencia que los trabajadores tienen del trabajo digital: a mayor participación en la economía de plataformas, menor es la probabilidad de contar con seguro médico, plan de pensiones o similares.

Ello se traduce en una seguridad financiera más débil, que obliga a los trabajadores a recurrir con frecuencia al apoyo económico de sus familiares (Berg, 2016). Algunas empresas del sector, de hecho, remarcan que el cambio a una contratación regular implicaría un incremento de los costes de alrededor de un 20-30%.

En España, la contribución a la Seguridad Social es el elemento que garantiza el acceso al sistema de protección público, y esta a su vez varía en función de la aportación y la modalidad laboral de los trabajadores. Desde el punto de vista de las plataformas digitales laborales (labour platforms), al establecer para sus trabajadores el estatus de autónomos, les traslada también la responsabilidad impositiva, eximiéndose a sí mismas de contribuir vía impuestos.

Este esquema de protección se ve severamente afectado por los cambios estructurales del mercado de trabajo, puesto que fía su alcance a la trayectoria profesional y a los años de cotización, cuestiones ambas que no casan con un modelo de trabajo de baja intensidad y ‘a demanda’. Desde el punto de vista socioeconómico, ello tiene el riesgo de potenciar una estratificación del acceso a los recursos públicos y la polarización social, debido a que el propio sistema de

protección es muy precario, y deja a la voluntad de los trabajadores la cobertura contra los riesgos laborales (Suárez, 2017). Incluso, puede llegar a cuestionar los beneficios sociales futuros: la baja e irregular intensidad del trabajo (especialmente en el caso de los trabajadores por cuenta propia) implica una menor recaudación de recursos provenientes de cotizaciones, que se traduce, a la larga, en dificultades para garantizar la continuidad de unos servicios públicos de calidad.

Desde el punto de vista de las pensiones, las últimas reformas del sistema profundizan los riesgos apuntados, puesto que hace todavía mayor incidencia a las contribuciones previas para la distribución posterior de rentas. Este factor tendrá consecuencias a futuro muy graves para aquellos cuyos principales ingresos provengan de las plataformas digitales.

iii. c) Descentralización de los flujos de trabajo valencianos

Asimismo, una de las potencialidades positivas de las plataformas digitales deriva de su condición preferente de teletrabajo, es decir, que se trata de tareas o servicios desarrollados principalmente de manera digital. En ese sentido, el elevado nivel de concentración de la actividad económica en la franja costera y en las metrópolis – principalmente de València, pero también en menor medida el eje Alacant-Elx y en Castelló de la Plana-, en detrimento de las zonas rurales y de interior, tiene también su correlato de distribución de la densidad poblacional.

El trabajo en plataformas digitales, con mayor flexibilidad respecto a la ubicación desde la que se realizan las tareas, puede resultar un aliciente para la descentralización de los flujos económicos consolidados y la deslocalización hacia pequeños núcleos rurales.

Este trabajo, a su vez permiten reducir costes de arrendamiento y derivados. El principal inconveniente para aprovechar esta oportunidad deriva de las precarias condiciones en las que este tipo de trabajo se desarrolla.

D. Plataformas digitales y política regulatoria

El negocio de las plataformas de la economía digital depende en gran parte de su capacidad para reducir gastos, y ello incluye, tal y como es frecuente en grandes grupos empresariales, maniobras de ingeniería fiscal.

En los sistemas impositivos actuales, los impuestos tanto directos como indirectos utilizan el concepto del establecimiento permanente –es decir, una presencia física continua de las empresas en el territorio- para determinar las cargas impositivas. La capacidad de establecer negocios de forma digital permite a las plataformas elegir aquellos países donde les sea más beneficioso establecerse, independientemente del territorio sobre el cual estén generando rendimientos económicos.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2014), los BEPS (la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios) son posibles debido a “la existencia de lagunas o mecanismos no deseados entre los distintos sistemas impositivos nacionales de los que pueden servirse las empresas multinacionales, con el fin de hacer ‘desaparecer’ beneficios a efectos fiscales, o bien de trasladar beneficios hacia ubicaciones donde existe escasa o nula actividad real si bien goza de una débil imposición, derivando en escasa o nula renta sobre sociedades”.

Las estimaciones de la Comisión sobre la tasa impositiva efectiva de las empresas digitales que operan en la Unión Europea señalan que éstas pueden ver reducidas a más de la mitad sus cargas impositivas respecto a las que hacen frente las empresas tradicionales. Asimismo, los cálculos de pérdidas en IVA—ventas que no se tributan como deberían—rondan los 15.000 millones de euros. La economía digital plantea en ese sentido grandes retos por lo que respecta a la tributación de la actividad empresarial, lo que ha llevado a la Comisión Europea a proponer recientemente un nuevo impuesto a las empresas de la economía digital, que podría variar entre el 1 y el 5% de su facturación y que tratara de establecer una ‘presencia digital gravable’ para dichas empresas. Para tal propósito, la Comisión establece un umbral en ingresos (7 millones de euros anuales), de usuarios (100.000) o de contratos (3.000) en cada Estado miembro. A la vista del alcance del fenómeno, estas medidas son todavía muy limitadas.

En España las seis plataformas principales (Deliveroo y Glovo en el reparto de comida a domicilio, HomeAway y Airbnb en los apartamentos turísticos, junto a Uber y Cabify en los servicios de transporte) estuvieron cerca de duplicar sus ingresos en el último año registrado. Ello no se ha traducido en un retorno a las arcas públicas: en el caso de Glovo, la empresa no solo no ha pagado impuestos empresariales desde 2014, sino que la declaración le ha salido a devolver siempre, primero 141 euros, luego 184.409 en 2015 y ya en 2016 hasta 1,06 millones. Cabify, por su parte, pidió a Hacienda 622.175 euros en 2014, 448.964 en 2015 y 1,52 millones en 2016 (Las Provincias, “El negocio fiscal de la economía colaborativa”, 11 de marzo de 2018).

La inadecuación regulatoria no se disputa únicamente en el ámbito impositivo. Así, Airbnb está protagonizando ciertas controversias por lo que respecta a alquileres ilegales, incumplimiento de tasas turísticas, y cuestiones de salud y seguridad en sus propiedades.

En 2014, Portland añadió una categoría específica para regular los alquileres Airbnb y establecer una serie de regulaciones y limitaciones; sin embargo, una auditoria reciente confirmaba que más del 80% de las viviendas turísticas incumplía los requisitos establecidos.

En general, los incumplimientos de las plataformas de alquiler turístico o vacacional han obligado a entidades locales y poderes territoriales a insistir en las medidas de control de irregularidades. Barcelona ya exigió el año pasado la retirada a Airbnb de 2.577 pisos turísticos ilegales de su web (2018). En el País Valenciano, la falta de cooperación de plataformas como Airbnb ha supuesto ya varios expedientes sancionadores por no incluir el número de registro de las viviendas turísticas. No solo eso, también obliga a las instituciones a reforzar la plantilla de inspección turística, llegando a crear una unidad específica a tal efecto, que, además de controlar la legalidad de los apartamentos ofertados, también se encargue de suplir la falta de información y estadísticas proporcionada por las plataformas, que permitiría conocer con más detalle el impacto sobre el espacio público, el descanso vecinal o el acceso a la vivienda, y regular en consecuencia. Otras instituciones públicas, también en Europa y Estados Unidos, enfrentan hoy problemáticas similares.

No obstante, las consecuencias de la implantación digital que proponen las plataformas digitales no tienen por qué ser negativas. De hecho, en algunos países en vías de desarrollo se han convertido en herramientas para “formalizar” la economía de trabajo “informal”.

En sectores como el trabajo en el hogar o los cuidados, dichas plataformas pueden contribuir a mejorar el tratamiento impositivo y nivel de cobertura de los trabajadores

En el campo de los vendedores ambulantes, por ejemplo, la empresa alimentaria Grupo Bel, lanzó la plataforma Sharing Cities en Asia en 2013, para incorporar para su beneficio empresarial las redes existentes de vendedores callejeros. Según Ménascé (2016), en contrapartida a consolidar su red de distribución, la empresa se ha aliado con actores públicos y privados para ofrecer a estos traders micro-seguros, formación profesional y apoyo administrativo, con tal de formalizar sus negocios e incorporar su actividad a la economía formal. En otros lugares donde hay regulaciones más avanzadas—cuanto a salarios mínimos, estándares de seguridad y trabajo, etc.—, como Sudáfrica, plataformas como Domestly o SweepSouth, especializadas en servicios de limpieza, tienen, por el contrario, el efecto contrario. El principal elemento de incertidumbre reside, pues, en la relación contractual entre las plataformas y sus empleados, y hasta qué punto son responsables de sus condiciones laborales.

Desde el punto de vista de recolección de información, destaca el caso de la ciudad de Nairobi, cuya colaboración público-privada se ha traducido en un mapa de tránsito del sistema matatu, que recoge el aparentemente caótico recorrido de la red de buses privados de la ciudad. De la misma manera, las plataformas de transporte como Uber o Cabify prestan servicios de transporte por ciudad haciendo un rastreo GPS de cada vehículo y sus viajes, integrando datos de mapeo y del estado del tráfico a tiempo real que resultarían de gran utilidad para las instituciones públicas.

En definitiva, la actitud cooperativa de las plataformas con los poderes públicos y con la legalidad vigente en los distintos territorios es vital para aprovechar las externalidades positivas de la expansión digital.

La capacidad orientadora de los algoritmos, la innovación tecnológica y las nuevas estrategias organizacionales del trabajo tienen limitaciones, en el sentido de que la revolución industrial 4.0 no tiene por sí misma resultados negativos, sino que depende de la orientación de las políticas públicas y de las voluntades corporativas; son estas las que en último lugar determinarán las lógicas sociales y económicas.

II. CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA

El trabajo en plataformas, como una forma de trabajo atípico, comparte multitud de problemáticas con el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, la cesión temporal de trabajadores, el trabajo en empresas multiservicios, etc. todas ellas formas de trabajo con características asociadas a la inseguridad o inestabilidad en el empleo, inseguridad económica e inseguridad física o de salud laboral, entre otras.

Los recientes estudios sobre este trabajo realizados o encargados por instituciones públicas como la Comisión Europea (2018), el Parlamento Europeo (2017) o la Organización Internacional del Trabajo (Berg, 2016; Berg et al, 2019) tratan del trabajo en plataformas dedicadas a microtarefas realizadas *online*, pero todas ellas revelan problemáticas en torno a las condiciones laborales que pueden extrapolarse a otras modalidades que sí han sido analizadas por entidades como JPMorgan (2018) en EEUU, Adigital en España (2017) o la University of Hertfordshire (Huws, U. et al, 2017), entre otras.

Existe un amplio consenso en considerar que, si bien se aprecian ventajas como la aparente flexibilidad en el horario y jornada de trabajo o la facilidad para acceder al mercado (incluso como prestador de servicios), los informes referidos apuntan a claras desventajas en las condiciones de trabajo como las bajas retribuciones, la insuficiencia de trabajo, la inseguridad en el empleo, la inseguridad física o la falta de protección social.

1. Efectos sobre los trabajadores de la economía de plataformas

Al abordar los aspectos laborales de la economía de plataformas se advierte que la motivación de los trabajadores es principalmente obtener algún tipo de ingreso, ya sea de forma complementaria a otras retribuciones o haciendo del trabajo en plataformas su principal fuente de ingresos, incluso, sin tener en cuenta la precariedad que pueda caracterizar a este tipo de labores.

En este sentido, el informe titulado “The Social Protection of Workers in the Platform Economy” (Parlamento Europeo, 2017) indica que tan solo el 30% de los trabajadores encuestados consideran que su estándar de vida ha mejorado desempeñando este tipo de trabajo, aunque sí existe un amplio consenso (en torno al 70%) que afirman que les ayuda a poder incrementar sus ingresos, aunque sea a costa de emplear gran cantidad de tiempo y esfuerzo.

Como ya se apuntaba al hablar de la “gig economy”, el trabajo en plataformas viene asociado, generalmente (hay claras excepciones), a microtareas o tareas de escasa duración con una baja contraprestación que pueden realizarse de forma esporádica o bien de manera continuada *online* u *offline*, pero siempre empleando una plataforma digital que mediatiza, en distinto grado y forma, la prestación del servicio. Esta modalidad de trabajo tiene claras repercusiones en las condiciones de quienes desempeñan estas labores, desde la retribución hasta las expectativas de desarrollo de carrera profesional pasando por la organización horaria y de la jornada de trabajo.

En la economía de plataformas el trabajo es desmembrado en tareas que se ofrecen o asignan a una serie de personas que asumen su realización, ya sea porque el cliente decide directamente al prestador, porque la plataforma condiciona su elección (por ejemplo, haciendo un primer filtro de idoneidad) o porque la plataforma asigna unilateralmente, y generalmente mediante algoritmos, la concreta tarea a un trabajador.

En cualquiera de estos casos aquello que se facilita a esta clase de trabajadores trata de mostrarse como algo distinto a la oferta de un puesto de trabajo, pues las plataformas buscan, en ocasiones como parte de una estrategia legal o de marketing, mostrarse como una mera intermediaria que facilita y organiza un gran escaparate digital en el que personas que crean su propio puesto de trabajo, promocionan sus servicios a particulares u otras empresas (UGT, 2018)

A. Salarios bajos

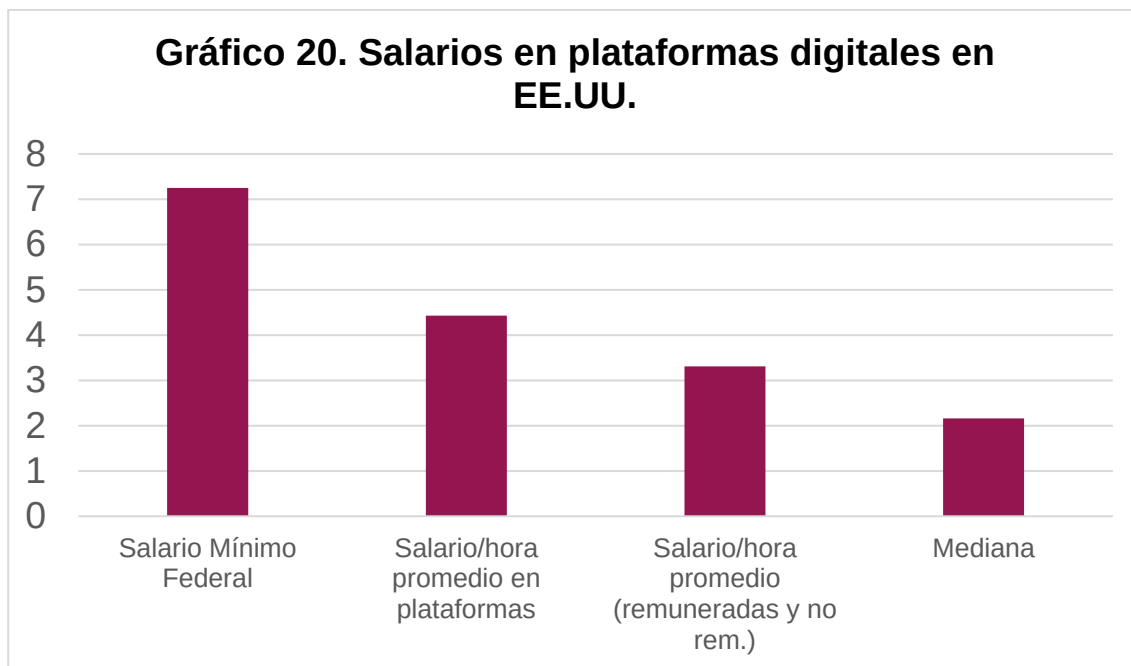
Los trabajadores de plataformas no disponen de una retribución fija, pues la unidad base de retribución no es el tiempo de trabajo sino la realización de la tarea, poniendo en práctica un sistema retributivo de trabajo a destajo. Esta modalidad de pago no es ajena ni a la economía más tradicional ni a la relación

laboral pero sus efectos negativos se potencian por dos motivos básicos: uno es la escasa retribución que frecuentemente reporta la realización de tareas de *crowdworking*; el otro es que, si el trabajador de plataforma queda extramuros de la protección de la norma laboral, no goza del derecho a un salario mínimo que deba abonarle la plataforma periódicamente.

La principal queja manifestada por los trabajadores de plataformas se refiere a los bajos salarios o la baja retribución, aspecto que trae causa de diversos factores entre los que se encuentra los niveles elevados de desempleo o la conformación de mercados globales, sobre todo en lo concerniente al trabajo online, que permiten a los trabajadores competir por la asignación de tareas mediante una considerable reducción del coste laboral.

Si dirigimos nuestra atención a la tarifa horaria promedio en el trabajo online en los EE. UU., ronda los 4,43 dólares, aunque esta cifra baja a 3,31 \$ cuando se computan tanto las horas remuneradas como las no remuneradas dedicadas, por ejemplo, a buscar nuevas tareas que realizar. Actualmente, el salario mínimo federal es de 7,25\$ por hora, aunque los Estados fijan cuantías superiores, como es el caso de California o Nueva York, con salarios mínimos de 12 \$ y 11,10\$ respectivamente (Berg, 2016).

Pero este es el promedio, pues la tarifa por hora que cuantitativamente se sitúa en medio del conjunto de ellas se sitúa tan solo en los 2,16 \$. Si atendemos a tareas de *crowdworking* general, y de nuevo considerando el total de horas realizadas, el estudio señalado verifica que la tarifa horaria se encuentra por debajo del salario mínimo federal estadounidense (Berg, 2016).



Estos datos puestos en relación con los salarios mínimos describen una brecha entre la retribución media en la economía de plataformas y los estándares

Salarios mínimos	
	1.050 euros/mes
	1.557 euros/mes
	1.521,22 euros/mes
	1.453,28 euros/mes

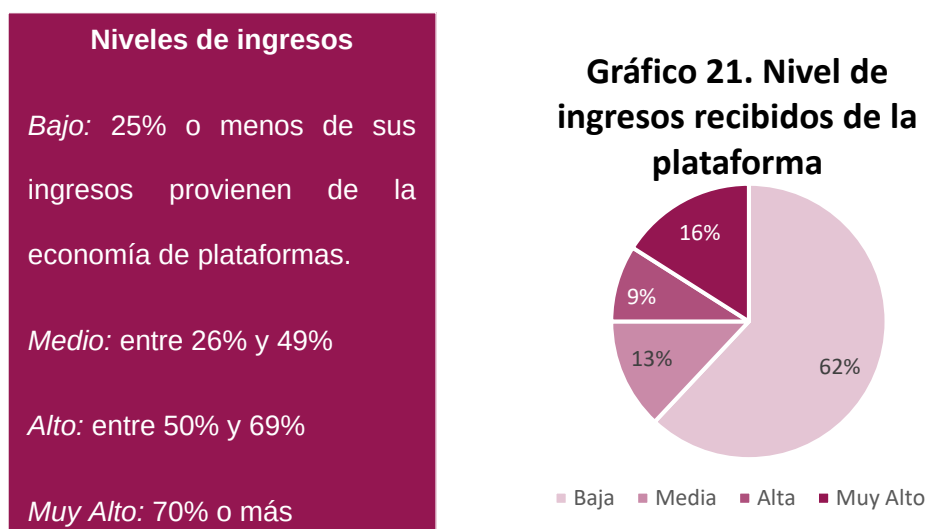
determinados por la legislación aplicable en cada país. Esto explica, como veremos a continuación, que estos trabajadores complementen este tipo de tareas con otras, ya sea dentro o fuera del ámbito de la economía de plataformas. Pues bien, en países como Francia o Reino Unido el salario medio en plataformas es un 50% inferior al salario mínimo, mientras que en Alemania ronda el 30% menos o el

9% en España (Parlamento Europeo, 2017).

En este sentido, en todos los países el salario medio que se percibe en el contexto de la economía de plataformas se encuentra por debajo del salario mínimo de referencia, aunque, en términos absolutos se destaca como en América del Norte, Europa y Asia central, la remuneración es superior a la de África, Asia y el Pacífico, como ocurre con los sectores tradicionales (Berg, 2016 y Parlamento Europeo, 2017).

Asimismo, los sistemas de fijación de la retribución son variables. En servicios realizados de forma presencial mediante sistemas de geolocalización, como Uber

o Cabify, el trabajador puede ver que las cuantías se modifican según su propia disponibilidad o la demanda del servicio, de tal modo que cuando cae la demanda la tarifa se abarata y, por tanto, la retribución del conductor. Algo similar ocurre con las zonas en las que el servicio se desarrolla.



Como se ha avanzado al hablar de las horas no retribuidas dirigidas a la búsqueda de trabajo en plataformas, reiterados estudios desglosan los datos retributivos entre aquellos que engloban este tiempo en el que no se presta servicios de forma efectiva, y aquellos que únicamente incluyen las horas de trabajo. En cualquier caso, queda patente que, de promedio, cada trabajador de plataformas puede emplear un tercio del tiempo que representa la prestación del servicio en buscar dicha prestación. Por ello, en parte, quedaría cuestionado el fácil acceso al mercado de trabajo como una virtud predicable de este fenómeno económico.

Esta realidad conecta con el deseo de los *crowdworkers* de realizar más tareas con el único fin de aumentar la retribución total que perciben. No obstante, en buena medida los trabajadores no suelen encontrar tales trabajos disponibles y resulta frecuente que, al menos la mitad de los ellos, trabajen sucesiva o simultáneamente en diversas plataformas para percibir mayores ingresos (JPMorgan, 2019; Berg, 2016 y Berg *et al*, 2018).

Esto se manifiesta, además, en que el nivel de ingresos de los trabajadores respecto de la plataforma, en el caso de los trabajos realizados *online*, es relativamente baja. Esto significa que la cantidad de ingresos que se perciben de

la economía de plataformas en relación con el total de los ingresos económicos no es elevada. En efecto, un 25% de los encuestados dicen obtener de estas plataformas más de la mitad de sus ingresos, mientras que en torno al 60% perciben menos del 25% del total de sus ingresos de las plataformas. Junto a estas cifras es preciso señalar que casi el 70% de los trabajadores disponen de otros trabajos fuera de la economía de plataformas, lo que refuerza el carácter complementario que se asocia generalmente a la *gig economy*.

La problemática salarial o retributiva es uno de los caracteres principales de este fenómeno laboral, tanto es así que, según las entrevistas realizadas en 2015 por la OIT a *crowdworkers online*, una cuarta parte de los trabajadores cuya principal fuente de ingresos es este tipo de tareas, manifiestan que depende de las ayudas económicas que les brinda sus familiares. Más de un 25% no disponen de los ingresos necesarios para cubrir necesidades básicas, cifra que asciende a casi el 60% respecto de aquellos trabajadores que afirman no poder hacer frente a gastos de emergencia. Incluso, resultaba destacable que muchos encuestados que tenían como principal dedicación los trabajos en línea carecían de cobertura de protección social, ya fuese pública o privada.

B. Horarios y jornadas flexibles

Al margen de las consecuencias retributivas, es patente la repercusión de esta clase de trabajos sobre la jornada y horarios de los trabajadores. Se aprecian sinergias negativas generadas por un sistema de retribución a destajo y una ausencia de limitación horaria y de jornada por la, en ocasiones, ficticia calificación de estos trabajadores como “independientes” o “autónomos”. Partiendo de que la motivación de estos trabajadores es puramente económica y del modo en que opera el derecho a la retribución en este escenario, los trabajadores están sometidos a una carga de trabajo que tiende a alargar los horarios y las jornadas para poder obtener ingresos suficientes que satisfagan las necesidades personales.

Podría pensarse que este fenómeno ahonda en el problema de la temporalidad, pero la consideración de estos trabajadores como autónomos lleva el debate a cuestiones todavía más gravosas. No hay contrato temporal porque ni tan siquiera hay un contrato laboral en la mayoría de los supuestos, pero lo cierto

es que la realización de multitud de tareas similares deja entrever que estos trabajadores desempeñan su labor de forma continuada.

Estas precarias condiciones de trabajo, en las que se prolonga la prestación del servicio sin más límite que el que esté dispuesto a asumir o soportar el trabajador, tiene claras repercusiones, no ya sobre el ocio y la vida personal de estos, sino, sobre todo, sobre su salud por dos motivos fundamentales.

El primero de ellos viene dado por la falta de descansos durante la jornada o entre las mismas, así como la inexistencia del derecho a vacaciones de los trabajadores autónomos. Como se estudiará más adelante, la dualidad regulatoria existente entre los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos se aprecia en aspectos tan básicos como la regulación de los horarios, la jornada, los descansos o las vacaciones de los asalariados, en contraste con las nulas o escasas previsiones respecto de los autónomos.

La segunda lleva a poner el foco en la intensidad de la carga de trabajo y la inseguridad inherente al desempeño del trabajo, sobre todo cuando estamos ante tareas realizadas *offline* o físicamente. Buen ejemplo de esto es el trabajo de reparto, de transporte de pasajeros o el de cuidados personales. Además, estas circunstancias potencian algunos riesgos psicosociales asociados al estrés o el burnout, pues la duración del horario y la jornada no solo aumenta la carga de trabajo, sino que repercuten en la planificación de la vida personal y familiar.

Pero lo cierto es que, si una ventaja se predica de esta clase de trabajos, no solo por los *think tanks* empresariales sino por los propios trabajadores es que esta organización laboral permite a los prestadores del servicio gozar de libertad horaria y de jornada (Comisión Europea, 2018). Y es que, el trabajador de plataformas, especialmente las propias del *crowdworking* dedicado a trabajos específicos, disponen en muchas ocasiones de capacidades para organizar las tareas que podrían reflejar una libertad de elección. Resulta especialmente relevante la elección, por parte del prestador de los servicios, del momento en los que realizará su trabajo (horario) y durante cuánto tiempo lo hará (jornada). No obstante, estas potestades pueden resultar ser un espejismo.

Precisamente, la multitud de personas dispuesta a prestar el servicio en el momento oportuno y la interconectividad facilitada por las tecnologías de la comunicación dispensan a la plataforma de tener que organizar horarios y

jornadas de los trabajadores. Este es el motivo por el que este modelo empresarial brinda a los trabajadores una flexibilidad que, en realidad, no es más que el reflejo de una realidad social, laboral y tecnológica que hace prescindible recurrir a las facultades tradicionales de organización y control.

En cualquier caso, la libertad del trabajador, como ya se advertía, puede ser un espejismo, no solo por una cuestión puramente sociológica (si el trabajador no está conectado y dispuesto a trabajar cuándo hay demanda, no tendrá trabajo –por tanto, no es él el que elige su horario sino los clientes) sino porque, a menudo, ni siquiera esta libertad de elección lo es verdaderamente. Es frecuente que, tras puntuales libertades, encontremos instrucciones y órdenes de la plataforma sobre cómo realizar el trabajo: cuantos trabajos pueden rechazarse, qué horas de trabajo hay que estar obligatoriamente conectado, qué franjas de horarios pueden elegirse y qué no, peores retribuciones si se eligen uno horarios sobre otros, etc.

A estos se añade que lo frecuente es que los trabajadores que desempeñan labores a través de plataformas habitualmente lo hacen como trabajadores autónomos por exigencia de la aplicación, ya que, estas alegan que la libertad de la que gozan estos prestadores del servicio los excluye del concepto de trabajador asalariado que depende organizativamente de un determinado empresario o empleador. De esta forma, la empresa consigue prestar el servicio de forma mucho más barata (sin afrontar costes como las vacaciones retribuidas, el salario mínimo, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, etc.).

C. Trabajo insuficiente e impredecible

Entre las condiciones sociolaborales de los trabajadores en plataformas destaca el subempleo como una preocupación relevante. Así lo revela el estudio realizado por la OIT (Berg *et al*, 2019) sobre la inseguridad propia de estos trabajos. La escasa entidad de las tareas, desde una perspectiva temporal y retributiva, provoca que en torno al 90% de los trabajadores en plataformas manifiesten que querrían

Alrededor del 90% de los trabajadores en plataformas manifiestan que querrían realizar más trabajos de este tipo para alcanzar una remuneración suficiente.

realizar más trabajos de este tipo (porcentaje que es mayor en países como la India en relación con los porcentajes menos elevados de USA) y, sin embargo, encuentran que la oferta de trabajo es insuficiente. Por ello es frecuente que sobre el 40% de los *crowdworkers* busquen trabajo de forma activa mientras prestan servicios en plataformas, ya sea formas de trabajo convencionales o en otras plataformas digitales.

Además, como se advertía, queda patente que la voluntad de buscar trabajo se ve incrementada, fundamentalmente, por la escasa retribución que lleva asociada la realización de este tipo de tareas y no tanto porque las jornadas sean especialmente reducidas o por la elevada satisfacción de los trabajadores con el trabajo en cuestión. En efecto, alrededor del 50% de los encuestados han trabajado jornadas de 10 días en algún momento y, por lo que a la jornada semanal se refiere, la encuesta muestra que el 60% trabaja al menos 6 días semanales. Es decir, no estamos ante jornadas de trabajo escasas sino ante jornadas precarias de trabajo, en todas sus dimensiones.

Al subempleo se añade la incertidumbre respecto del momento en que se dispondrá de nuevos encargos y respecto de la carga de trabajo que habrá disponible en el futuro, lo que constituye elementos cualificados de la precariedad inherente a esta clase de trabajos. Y es que, la inseguridad en el empleo está íntimamente vinculada con la imposibilidad de conocer tales variables.

D. Protección social

El ahorro de costes laborales por parte de la plataforma incide, además, en las cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social. Las obligaciones de cotización se trasladan al trabajador, al tratarse formalmente de trabajadores autónomos, sin que la plataforma se vea concernida por este tipo obligaciones laborales. Aunque la configuración de cada país del sistema de protección social hace variar el grado de cobertura de los trabajadores de plataformas según su lugar de trabajo, las tendencias muestran que el grado de protección se asemeja al de aquellas personas que desarrollan trabajos informales y atípicos.

Si bien es cierto que una parte de los trabajadores desempeñan trabajos en otros ámbitos económicos, no hay que obviar que una parte importante de ellos perciben un alto nivel de ingresos relativo través de las plataformas. Además, en

el resto de los supuestos, compaginar diversos trabajos no significa que todos ellos sean ajenos a este sector de la economía ni que se trate de trabajos formales o típicos con una amplia cobertura social.

E. Falta de mecanismos de participación, representación y negociación.

La consideración de los trabajadores en plataformas como trabajadores independientes deja extramuros, como ya hemos comentado de forma reiterada, algunos derechos propios de los trabajadores asalariados. Uno de ellos es la capacidad de influir en las decisiones de la empresa, individuales y colectivas, a través de los mecanismos de participación, representación y negociación que regula el Estatuto de los Trabajadores.

La economía de plataformas tiende a la descolectivización de las relaciones de trabajo potenciando las relaciones individuales y la competitividad entre los trabajadores. Todo ello, aunque en constante disputa en el terreno jurídico, viene amparado por una normativa que no articula dispositivos de representación en el marco de relaciones de trabajadores autónomos tales como los representantes unitarios (delegados de personal o comités de empresa), sindicales (delegados sindicales) o preventivos (delegados de prevención). Una de las consecuencias de esta carencia es la ausencia de una negociación colectiva que concilie los distintos intereses, tanto de trabajadores como de las plataformas.

En definitiva, tanto el modelo económico de plataformas como las insuficientes previsiones legales son elementos que dificultan la articulación de representaciones que podrían coadyuvar al equilibrio y la defensa de los distintos intereses en liza. Si bien es cierto que la normativa podría actualizarse y adaptarse a este tipo de trabajos, construyendo nuevas definiciones de “trabajo asalariado”, “centro de trabajo” o “unidad de negociación”, no ha de obviarse que el poder negociador y la conciencia colectiva de los trabajadores es mermada por el propio *modus operandi* de este modelo empresarial. En efecto, las condiciones salariales empujan a los trabajadores a buscar nuevas tareas que le permitan aumentar sus ingresos en un campo plagado de una competitividad basada en la lucha por escapar del subempleo y la insuficiencia económica.

Con todo, no es menos cierto que la digitalización ofrece a los trabajadores canales de organización de los intereses colectivos que, poco a poco, van desarrollándose, como hemos podido apreciar en los colectivos de *riders* (como Riders x Derechos) de empresas como Glovo y Deliveroo, e incluso asistimos a la creación de organizaciones de raíz sindical amparadas por sindicatos como “Tu Respuesta Sindical Ya” (UGT, 2018).

F. Riesgos para la salud

Diversos efectos generados por las circunstancias expuestas se manifiestan directamente sobre la prevención de riesgos para la salud en el trabajo. La búsqueda constante de tareas que realizar para alcanzar niveles aceptables de percepción de ingresos, la competitividad ínsita en este proceso de adquirir y mantener un estatus dentro de la plataforma, la realización simultánea o sucesiva de diversas tareas (ya sea dentro o fuera de la economía de plataformas) o las circunstancias en las que se presta el servicio generan

En el marco de las prestaciones físicas son relevantes las siguientes actividades: el transporte de viajeros o de productos, la realización de tareas dirigidas a las personas tales como cuidados o clases particulares y, por último, aquellas actividades que se desempeñan para el hogar, como reparaciones o limpieza. En esta clase de trabajos los riesgos derivan de los instrumentos que se emplean, del lugar en el que se presta y de las relaciones interpersonales, sobre todo respecto del cliente (UGT, 2018).

El uso de dispositivos electrónicos conlleva riesgos de tipo físico como dolores de espalda, de cabeza o de articulaciones, pero cada vez se hace más evidente las consecuencias psicológicas que acarreen tales como ansiedad o el estrés. Estos últimos efectos se deben, entre otras causas, a uso intensivo de la tecnología y a los mecanismos que arbitra de control y vigilancia del trabajo, lo que, a la postre, genera una mayor dependencia organizativa del trabajador respecto de la plataforma. A los riesgos asociados al elemento tecnológico hay que añadir los instrumentos propios del desempeño físico en concreto, como herramientas de reparación, bicicletas o motocicletas para repartir, coche para el transporte, etc.

Esto último conecta con el lugar de trabajo, que en el ámbito del trabajo *online* suele identificarse con un domicilio, lo que desplaza el foco de los riesgos al uso

de la tecnología y los riesgos físicos y psicológicos que comporta, así como los riesgos ergonómicos propios de las herramientas y el mobiliario que se emplea.

En el caso del trabajo físico u *onlocation* pueden encontrarse riesgos comunes a este tipo de trabajos, pero potenciados por las variables ya expuestas de búsqueda intensiva de nuevas tareas, competitividad, presión por la reputación que ha de mantenerse para poder ser contratado de nuevo o no ser echado de la plataforma o, incluso, por la atención continua que ha de prestarse a los dispositivos móviles.

Cobran especial importancia dentro de estos últimos riesgos los accidentes de circulación, ya sea en tareas de reparto o de transporte de personas. En efecto, los accidentes no solo tienen lugar por cansancio o estrés, que vienen dados por la extensión en la jornada de trabajo y por la falta de descansos, sino también por las distracciones y la presión que genera el elemento informático. En este sentido, el 30% de los trabajadores que desarrollan labores de conducción afirman haberse saltado un semáforo en rojo para cumplir a tiempo con los objetivos.

G. Trato indeseado de los clientes

Las condiciones de trabajo de los *crowdworkers* no vienen condicionadas, única y exclusivamente, por el trato dispensado por la plataforma digital, pues la relación de estos trabajadores con los solicitantes o usuarios puede generar condiciones de inseguridad e insatisfacción laboral por diversos motivos.

El 94% de estos trabajadores han visto rechazados o impagados sus servicios online en alguna ocasión

El “maltrato” sufrido por los trabajadores es una de las quejas principales manifestadas por estos. Se trata de una problemática que se agrava en aquellas actividades desarrolladas *online*, como es el caso de las plataformas AMT o *Crowdflower*. Sin obviar con ello que también rechazan los prestadores del servicio la pasividad de las plataformas ante este tipo de conflictos (Berg, 2016).

La mayor preocupación sobre este aspecto se refiere a la capacidad que, en ocasiones, se brinda al cliente de no pagar al prestador del servicio o rechazar finalmente el pedido. Aunque no se trata de una facultad de la que dispongan los solicitantes en todas las plataformas, es común entre aquellas a través de las

cuales se desempeñan microtarefas a través de internet. Las encuestas que nos ocupan muestran que el 94% de estos trabajadores han visto rechazados o impagados sus servicios online en alguna ocasión, pero no se trata de la única queja.

Las entrevistas revelan que los trabajadores reclaman una mayor indulgencia a los clientes, pues la arbitrariedad y falta de empatía con la que valoran y rechazan el trabajo de los *crowdworkers* les perjudica en exceso, sin que la plataforma habilite mecanismos de protección ante este tipo de conductas. Además, algunos de los entrevistados relatan cómo algunos usuarios no solo han rechazado el producto de su labor, sino que han llegado a acosarlos y humillarlos públicamente en la plataforma contribuyendo a su desprestigio como trabajador.

H. La reputación online

Uno de los mecanismos que han potenciado las facultades de control y organización del trabajo de las plataformas es aquel que consiste en delegar en los destinatarios del servicio la evaluación del desempeño del trabajo por el prestador. De esta forma, el cliente no solo valora la satisfacción con una determinada plataforma, sino que se facilita que pueda evaluar al trabajador, ya sea mediante la puntuación directa a través de ratios (sistema de 5 estrellas) o mediante la formulación de encuestas, entre otros mecanismos (UGT, 2018).

Estos mecanismos permiten a la empresa gozar de una reputación más favorable al dar la sensación de mayor satisfacción al cliente al tiempo que goza de canales de información sobre cada uno de los trabajadores.

Si bien es cierto que esta posibilidad ya existía mediante diversas fórmulas en el trabajo tradicional, lo cierto es que, en el ámbito de las plataformas digitales, estas lo han erigido en la piedra angular del control del trabajador y, además, le han otorgado una importancia crucial, despersonificando las decisiones organizativas y disciplinarias e invisibilizando a los trabajadores y sus opiniones.

Estos sistemas reputacionales dan al cliente una sensación de transparencia, poder y participación que, sin embargo, puede tornarse en contra de los trabajadores que, a pesar de pertenecer a una organización empresarial, asumen personalmente los riesgos de las operaciones que realizan. Mientras tanto, la

plataforma logra desplazar su responsabilidad al trabajador al tiempo que el consumidor asume un papel de aparente empoderamiento.

Los riesgos psicosociales para los trabajadores son claros. Existen dos planos diferenciados e interconectados en los que estos mecanismos despliegan sus efectos sobre las condiciones laborales.

Por un lado, desde una perspectiva interna, el trabajador está sometido a la presión de realizar su labor conforme al parecer casi exclusivo del cliente, el cual no siempre actúa conforme a los parámetros y normas de la plataforma ni siempre realiza la evaluación de acuerdo con criterios racionales y objetivos. A su vez, esto repercute directamente en la existencia misma de su vínculo con la plataforma, pero también genera riesgos psicosociales asociados a la ansiedad, el estrés y la fatiga de los trabajadores.

Por otro lado, los sistemas de reputación son potencialmente perjudiciales cuando el trabajador se plantea la búsqueda de nuevas tareas, pues las plataformas y los clientes podrían llegar a condicionar el acceso o la contratación con un trabajador por las valoraciones previas, estaríamos ante un claro riesgo de “doble sanción” (Todolí, 2017).

2. Conocer los efectos sobre la representación sindical y la negociación colectiva (asociacionismo, reacciones empresariales)

La negociación colectiva y el diálogo social se ha enfrentado a importantes retos en las últimas décadas derivado de la combinación de diversos factores como son el cambio tecnológico, la globalización, la reducción del sector industrial, la descentralización productiva y la expansión del trabajo a tiempo parcial y autónomo. Sumado a ello, las políticas de descentralización de la negociación colectiva y la primacía del convenio de empresa, así como la desaparición de la ultraactividad normativa *sine die* ha acabado debilitando la negociación colectiva (por ejemplo, la tasa cobertura).

La propia OECD (2019) afirma que el debilitamiento de la estructura de negociación colectiva y de las posiciones de los agentes sociales implica una seria

amenaza para los derechos de los trabajadores y las protecciones sociales. A la vez que afirma que aunque es posible que este debilitamiento de los sindicatos y sus posiciones negociadoras pueda reducir a corto plazo los conflictos laborales o incrementar la flexibilidad a favor de las empresas, alerta que también puede provocar otras formas de conflicto social como boicots a las empresa o campañas en redes sociales, así como el surgimiento de otro tipo de regulaciones—el más obvio es la ley como garantía de los derechos laborales en contraposición a la negociación colectivo—.

Por estas razones cabe recordar que desde las instituciones Europeas (Comisión Europea, 2018) se ha defendido el dialogo social y la negociación colectiva como una forma de enfrentarse a la realidad de los mercados globales, al incremento de la fragmentación de la producción y al incremento de la competencia, como forma de asegurar a todos los trabajadores—y también a las empresas pequeñas y medianas—que puedan compartir los beneficios de la innovación tecnológica, los cambios organizacionales y la globalización.

Surgimiento de otro tipo de regulaciones como alternativa a la negociación colectiva.

Cuando los niveles de cobertura de la negociación colectiva son bajos, los trabajadores y sindicatos suelen exigir mejoras de sus condiciones a través de la ley e incluso su incorporación en la propia Constitución (por ejemplo, Brasil, Perú, Argentina).

En este sentido, como se viene manteniendo en este trabajo las plataformas digitales son un ejemplo de estas tres características, por un lado, son globales—trabajo *online* y multinacionales—, a la vez que implican un cambio tecnológico y organizacional que fragmenta la producción e incrementa la competencia. Así pues, parece lógico mirar hacia la negociación colectiva y el dialogo social como forma de enfrentar a estos retos. En el presente apartado se analizará los retos organizativos y jurídicos a los que se enfrentan los sindicatos y la negociación colectiva para dar respuesta a los retos del trabajo en plataformas, así como, las experiencias existentes hasta el momento.

A. Retos de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores en plataformas

En general, todos los trabajadores que no son “indefinidos a tiempo completo” han sufrido históricamente problemas para acceder a la sindicación. Así pues, trabajadores de plataformas considerados por estas como autónomos o incluso considerados trabajadores laborales, pero a tiempo, parcial tendrán dificultades para el acceso al sindicato y a que su voz sea escuchada.

Por su parte, también en términos generales los más jóvenes suelen tener menores ratios de sindicación que sus compañeros de edad más avanzada. Dada la orientación de las plataformas—por su carácter tecnológico y precario—hacia los jóvenes, este puede ser otro reto a tener en cuenta. En cualquier caso, los estudios apuntan a que la falta de afiliación de los jóvenes no responde a un patrón de creencia antisindical ni de que crean que los sindicatos no sirven para mejorar sus condiciones de trabajo, sino simplemente a que los jóvenes no tienen suficiente conciencia ni conocimiento de la existencia de los sindicatos ni de sus funciones (Tapia y Turner, 2018).

Sumado a lo anterior, la dispersión geográfica de los trabajadores se ha planteado también como un reto para la confianza necesaria entre los trabajadores a la hora de elegir representación. El hecho de que los trabajadores en plataformas trabajen desde su casa conectados al ordenador—trabajo *online*—o prestando servicios individuales directamente a los clientes puede dificultar las relaciones personales y de confianza necesarias para crear un sindicato.

En este trabajo ya se ha planteado que las plataformas incentivan la competitividad entre los trabajadores—a través de la transparencia, la reputación digital individualizada, etc.—lo que puede crear un sentimiento de enemistad y de enfrentamiento entre los trabajadores en contraposición a la histórica solidaridad de clase.

La inexistencia de protecciones laborales claras que impidan a la plataforma desactivar a los trabajadores que inicien acciones colectivas es otro elemento que dificulta cualquier movimiento sindical o de sindicalización. De hecho, de acuerdo con la doctrina “estas plataformas son especialmente hostiles a cualquier esfuerzo de organización sindical independiente” (Prassal, 2018: 65). En este sentido, cabe traer a colación la sentencia de un Juzgado de Barcelona que declara

nulos los despidos de 9 trabajadores de Deliveroo al considerar probado que estos se efectuaron por parte de la empresa con una intención antisindical, dado que los trabajadores despedidos habían aparecido en medios de comunicación denunciando las condiciones precarias y eran miembros de la asociación de Ridersxderechos.

A su vez, la propia calificación como autónomos por parte de la mayoría de las plataformas, junto con el discurso del emprendimiento individual, dificulta el acceso a la sindicación y a la negociación colectiva, así como incide en la percepción competitiva entre los integrantes de la plataforma. En efecto, muchos estudios identifican una fuerte correlación entre el entendimiento subjetivo del estatus laboral con la necesidad de una concreta forma de organización colectiva que represente sus intereses (Jansen, 2017, Newlands *et al*, 2018). De esta forma, solamente si tiene la percepción de ser trabajadores asalariados verán sentido en organizarse a través de un sindicato.

Según un estudio belga, los *riders* no se sindicaron principalmente debido a la falta de conocimiento (56%) y la desconfianza sobre su utilidad (30%). Solo el 2% prefería negociar individualmente sus condiciones laborales.

En este sentido, cabe traer a colación una encuesta realizada a los *riders* de Deliveroo en Bélgica con objeto de conocer las actitudes y dificultades que encuentran estos a la hora de unirse colectivamente o sindicarse (Vandaele, *et al*, 2019).

Esta investigación concluye que el principal motivo para no estar sindicado por parte de los *riders* de Deliveroo proviene de la falta de conocimiento sobre qué hacen o para qué sirven los sindicatos (56% de los encuestados dio esto como respuesta a la pregunta de por qué no estaba actualmente sindicalizado). Por su parte solamente el 30% contestó que no consideraba necesario un sindicato y por último el 14% se mostraba hostil ante los sindicatos indicando que creían que no eran eficaces o que eran demasiado débiles para marcar la diferencia. Por último, es interesante como solamente el 2% responde que no se sindicalizaban porque preferían negociar sus condiciones directamente con el empleador.

En fin, esta encuesta confirma lo que ya se había apuntado con anterioridad y es que tanto los jóvenes como los trabajadores en plataformas no están opuestos a la negociación colectiva (solo el 2% prefiere negociar directamente), sino que

en la mayoría de los casos falta suficiente información y conocimiento de sobre cómo acceder a ella y a los propios sindicatos (56%).

B. Retos legales de los trabajadores en plataformas en el acceso a la negociación colectiva.

Sumado a las barreras individuales de organización y representación de los trabajadores de plataformas también existen dificultades de origen legal. A pesar de que la convención de la OIT número 98 establece el derecho a la organización y negociación colectiva de todos los trabajadores, en la realidad, este derecho de negociación colectiva se circunscribe solamente a los trabajadores asalariados excluyendo a los trabajadores independientes. Además, las normas de Derecho de la competencia también se han argumentado como impedimento de negociación colectiva para los verdaderos trabajadores autónomos.

En efecto, el posicionamiento tradicional de las normativas de Derecho de la competencia ha sido considerar todos los trabajadores autónomos como verdaderas empresas y por ello ha considerado como práctica anticompetitiva la negociación colectiva de estos sujetos considerándolos un cartel de empresas.

Así parece entenderlo el TJUE cuando en 2014 para un caso de negociación colectiva que incluía en su ámbito de aplicación a músicos holandeses sustitutos que formalmente eran autónomos. En este caso el Tribunal entiende que estos músicos sustitutos no eran genuinamente autónomos, sino que realmente existía dependencia y ajenidad entre los músicos y el empresario contratante por lo que la correcta calificación era de falsos autónomos. Una vez establecido esto, el Tribunal establece que mientras que los genuinos trabajadores autónomos deben considerarse empresas a efectos de tener prohibida la negociación colectiva, los falsos autónomos son trabajadores asalariados con todos los derechos incluyendo la negociación colectiva. Por esta razón, esta sentencia convalida la visión tradicional del Derecho de la competencia impidiendo a los verdaderos autónomos tener acceso a la negociación. En fin, esta resolución devuelve la pelota a la cuestión de la correcta clasificación de los trabajadores en plataformas.

En contraposición a la anterior decisión, el Comité Europeo de los Derechos Sociales del Consejo de Europa, en referencia a la negociación colectiva, ha establecido que no es suficiente confiar en la distinción entre asalariado y

autónomo (...) cuando los prestadores de servicios no tienen suficiente influencia en el contenido contractual de sus condiciones de trabajo, se les debe dar la oportunidad de mejorar su poder de negociación a través de la negociación colectiva.”

En efecto, garantizar la negociación colectiva a los trabajadores en plataformas, aunque sean genuinamente autónomos, parece deseable no solamente por cuestiones de justicia y de democracia en el lugar de trabajo sin también por razones de eficiencia (Todolí-Signes, 2017). En este sentido, extender el derecho a la negociación colectiva para los trabajadores en plataformas puede mejorar la eficiencia en el mercado (OECD, 2019) y sobre todo permitirá un mejor equilibrio de posiciones entre los propietarios de la plataforma y de los que se ganan la vida a través de ella—sean autónomos o asalariados—.

Así, uno de los principales problemas prácticos de otorgar el derecho a la negociación colectiva a los genuinos autónomos es la posible inexistencia de contraparte negociador. Así en el caso de una negociación colectiva de fontaneros parece posible encontrar un interés homogéneo entre distintos fontaneros sin trabajadores a su cargo que se unan en un sindicato existente o creado expresamente, no obstante, más difícil será encontrar una contraparte negociadora si los usuarios son los propietarios de

El caso de Youtube y los Youtubers.

Los ingresos de los Youtubers dependen del número de visualizaciones recibidas en sus videos, lo que a su vez está directamente relacionado con la ordenación y el sistema de recomendaciones de videos decidido por el algoritmo de Youtube. Así pues, los ingresos de los youtubers dependen directamente de un sistema algorítmico en cuyo diseño no tiene influencia alguna en estos momentos.

Jörg Sprave, un youtuber alemán, creó, en 2018, un sindicato de youtubers con el fin de poder negociar las condiciones de ingresos.

las casas, de comercios y establecimiento e incluso de naves industriales. En este caso, encontrar asociaciones “empresariales/clientes” con intereses homogéneos

puede ser difícil. Y sin contraparte negociadora no puede haber negociación colectiva. Por el contrario, en el trabajo en plataformas la contraparte parece mucho más clara y es la propia plataforma dado que esta decide las condiciones de acceso a la plataforma y los trabajadores puede colectivamente negociar con ella estas.

Incluso aquellas plataformas que alegan ser meras intermediarias tiene una incidencia relevante respecto a la situación de los trabajadores dependiendo de cómo configuren esa “intermediación”—ej. algoritmo de recomendaciones—. Tener voz en cómo se configura esa intermediación parece una aspiración legítima de los trabajadores en plataformas.

En fin, más allá de las cuestiones prácticas analizadas se debe concluir que el derecho a la organización y negociación colectiva es un Derecho Humano que debe considerarse prevalente a otras reglas y que debe concedérsele también a los autónomos (De Stefano, 2017; Risak, 2018), o al menos, aquellos autónomos sin trabajadores a su cargo.

C. Iniciativas sindicales para enfrentarse a estos retos colectivos en el trabajo en plataformas

Los sindicatos tradicionales, desde un inicio, han considerado relevante luchar contra esta forma de precariedad a pesar de que haya pocos trabajadores de plataformas afiliados. Las razones que explican este interés de los sindicatos en el trabajo en plataforma pueden ser las siguientes; i) razones ideológicas y de protección de la clase obrera en su conjunto con independencia de los niveles concretos de afiliación en un sector; ii) su posición institucional, que les brinda el derecho a representar más allá de su afiliación, pero también la obligación de hacerlo; iii) el temor a que el trabajo de plataformas acabe rebajando estándares laborales en el resto de empresas y exista una expansión/contagio de la forma de prestar servicios hacia empresas tradicionales (Vandaele, 2018).

La principal forma de combatir las dificultades de afiliación y representación en plataformas por parte de los sindicatos ha sido combatir el estatus de autónomos a través de los Tribunales. Así, por ejemplo, UGT en septiembre de 2018 anunció una demanda colectiva antes la Audiencia Nacional con objeto de que se reconocieran la laboralidad y por ende los derechos sindicales de los

riders. Otra forma ha sido mediante las denuncias ante la Inspección de trabajo con objeto de que la Administración competente persiguiera los fraudes clasificatorios. En este sentido, cabe destacar la iniciativa de Intersindical Valenciana que interpuso denuncia ante la Inspección provincial de Trabajo de Valencia que acabó con la primera acta de liquidación contra Deliveroo en el España y con su posterior confirmación por un juzgado de Valencia (ver *supra*). A su vez, los sindicatos también han creado iniciativas para dar apoyo a los trabajadores de plataformas en sus reivindicaciones laborales. Por ejemplo, el

Denuncias realizadas por CCOO:

- Denuncia en IT de Alicante a Glovo junio 2019
- Denuncia en IT de Alicante Deliveroo
- Denuncia en IT de Valencia a Glovo
- Denuncia a Glovo en Inspección de Trabajo Murcia
- Nos hemos personado en el juicio que enfrenta a la Tesorería de la Seguridad Social frente a Deliveroo en Madrid (más de 500 "riders")

En materia de Negociación Colectiva:

- Inclusión en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH).

Así como, jornadas de estudio, Informes y otras fórmulas de acercamiento.

Carlos Gutierrez (CCOO)

sindicato alemán del metal IG-Metall, junto con sindicatos austríacos y suecos han creado una iniciativa con objeto de dar apoyo a los trabajadores de plataformas llamada *faircrowd.work* que otorga información y consejo a estos trabajadores. En nuestro país UGT inició en 2017 una iniciativa de

similares características a través de la web turespuestasindical.es con objeto de ayudar a los trabajadores de plataformas, afiliados y no afiliados, a mejorar sus condiciones de trabajo.

Otra fórmula adoptada por los sindicatos es abrirse para incluir también a trabajadores independientes entre sus miembros. Así, IG Metall, modificó sus estatutos en 2015 para permitir la inclusión de trabajadores autónomos.

También, en otros casos, sindicatos tradicionales de asalariados han creado asociaciones específicas de trabajadores autónomos. Así UGT cuenta con UPTA (Unión de profesionales y Trabajadores Autónomos). De la misma forma, ha ocurrido en Italia (CISL) y en Holanda (FNV).

Por último, como es sabido, también han aparecido nuevas asociaciones sin relación directa con los sindicatos tradicionales como es Ridersxderechos en España, App en Argentina o la Independent Worker Union of Great Britain (IWGB) en Reino Unido. Que estas nuevas asociaciones sean independientes de los sindicatos tradicionales no significa que no exista colaboración. Por ejemplo,

en Valencia Ridersxderechos ha contado con el apoyo de Intersindical Valenciana en sus denuncias y también en materia de asesoramiento legal y defensa en juicio.

El 17 de septiembre del 2017, nació la página web www.turespuestasindical.es con la firme intención de atender a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales. Es una web integrada en el sindicato UGT y en nuestra estructura interna depende de la dirección directa de la Confederación (máximo organismo de UGT). El funcionamiento consiste en enviar preguntas sobre los problemas laborales que necesitan cualquier tipo de asesoramiento legal y un grupo de especialistas responde en 24 horas.

Desde el primer día, hemos respondido a preguntas sobre diferentes situaciones que ocurren en las plataformas digitales. También, entran en nuestro buzón, preguntas de todo tipo, referente a situaciones laborales a las que les hemos dado respuesta. Hay que tener en cuenta que esta web es una ventana abierta del sindicato y hemos respondido cuestiones desde contratos en prácticas hasta cuáles eran los requisitos para una prejubilación. Muchas preguntas, que no eran sobre las plataformas, nos han llegado de aquellas poblaciones donde UGT no tiene presencia con alguna de sus sedes.

A día de hoy, hemos respondido 1867 preguntas.

Las preguntas de los trabajadores de plataformas digitales están dirigidas, fundamentalmente, a los problemas por despido y por falta de horas de trabajo por causa del sistema de evaluación constante (la métrica en Deliveroo y la excelencia en Glovo). Últimamente, llama la atención las consultas por problemas con Hacienda o con la Seguridad Social. A través de este buzón hemos tenido acceso a un material que nos ha permitido conocer de primera mano la verdadera situación en las plataformas digitales.

El método de trabajo de "TRSY!" no solo consiste en responder sino en hacer un seguimiento de las preguntas e intentar guiar al trabajador hacia la resolución de sus problemas.

Nuestra principal experiencia, también, ha sido el trabajo de campo, es fundamental tener contacto directo con las personas afectadas. Rápidamente, nos especializamos en la atención de los repartidores de Glovo, Deliveroo, Ubereats y Stuart. Un trabajo de campo que comenzó con una denuncia muy sencilla: reclamar que no les descontaran el IVA en la propina, que, a través de la app de Deliveroo, se facilitaba a los repartidores de esta empresa. Esa fue nuestra primera acción. Deliveroo, al poco tiempo, contrarrestó con una campaña en la que decía: Ahora toda la propina es para ti.

El 20 de diciembre de 2017 se registró en la Dirección General de Trabajo denuncia contra las cuatro principales plataformas de reparto de comida y paquetería: Glovo, Deliveroo, Ubereats y Stuart. Esta denuncia provocó la actuación de oficio de todas las inspecciones provinciales en todos los territorios donde tenían actividad estas empresas. Actualmente todas las actas de liquidación levantadas por la Inspección han determinado que existe una relación por cuenta ajena entre los repartidores y las plataformas digitales.

En el terreno puramente sindical hemos constituido secciones sindicales con trabajadores de Glovo en las provincias de Málaga y Zaragoza y, poco a poco, vamos creciendo en afiliación y en estructura territorial que nos permite atender a más compañeros. Para nosotros, como UGT, que se reconozca la afiliación y la participación a través de la sección sindical, eligiendo a sus representantes entre los afiliados, es algo de gran importancia. Es un trabajo más lento, pero nos permite establecer estructura sindical. De esta forma, buscamos dotar a los representantes y afiliados de UGT de la protección legal existente para aquellos que participan de la defensa de los derechos laborales. Hay que tener en cuenta que las empresas de reparto de plataformas digitales son profundamente antisindicales y que todos aquellos que han intentado una mínima organización han sido despedidos. Por tanto, es nuestra obligación de defender a aquellos que están bajo nuestras siglas y que trabajan por mejorar las condiciones de trabajo de todos los repartidores.

En el aspecto jurídico hemos realizado más de diez demandas individuales. Hemos cebradas cuatro juicios en Madrid y hemos ganado los cuatro, en las que se reconoce la relación laboral. Además, destacar que en el juzgado de lo Social 33 de Madrid conseguimos la nulidad del despido del trabajador de Glovo porque su despido fue motivado por participar en una huelga, según Glovo ilegal. La empresa fue condenada por vulneración de un derecho fundamental, como es la huelga. En el juzgado 1 de Madrid conseguimos que tres trabajadores despedidos se les reconociera, además de la relación laboral, que el convenio de aplicación es el de logística y paquetería de la Comunidad de Madrid y que su tiempo de jornada es completa y no parcial. Este hecho es importante porque la empresa defendía que eran trabajos a tiempo parcial y, para argumentar este hecho, presentó el tiempo que dedicaban a transportar los pedidos de cada trabajador, sin tener en cuenta todo el tiempo que estaban en la calle esperando a que cayesen un pedido.

Nos quedan varias demandas individuales que tendremos que celebrar en el último trimestre del año 2019. Algunas fueron aplazadas porque los trabajadores que denunciaron estaban afectados por el procedimiento de oficio del acta de liquidación de la Inspección de Madrid. Este procedimiento fue iniciado por la Tesorería de la Seguridad Social contra Deliveroo, y celebrado en el juzgado 19 de Madrid, por no pagar las cuotas liquidadas por el acta anteriormente mencionada. Participamos activamente en este juicio, representando a más de 50 repartidores y, también, nos personamos como UGT al ser sindicato más representativo a nivel estatal.

De los macrojuicios que se van a celebrar en el 2019 estaremos presentes en el procedimiento de oficio de Glovo, en Zaragoza, que afecta a más de 300 trabajadores, y participaremos en la misma situación que en el juicio de Madrid, representando a trabajadores afectados y como sindicato más representativo.

Nuestro campo de actuación también se ha centrado en otras empresas como Amazon Flex que ha establecido una forma similar a las otras plataformas mencionadas. La primera denuncia fue en 2018 en Valencia y, en 2019, la Inspección de Valencia levantó acta de obstrucción contra Amazon por no facilitar los datos relativos a las personas que trabajaban bajo esta forma de trabajo. Posteriormente a este hecho hemos denunciado en todas las provincias donde Amazon Flex tiene presencia.

En lo referente a "TRSY!" tiene planificada una evolución que mejore la página, con más contenido y, así, será más útil y podremos llegar a más trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales. (Ruben Ranz UGT)

En efecto, los nuevos actores, en muchos casos, carecen de las prerrogativas legales de los sindicatos consolidados. Así, los nuevos actores pueden carecer de la posibilidad de cerrar acuerdos de negociación colectiva de efectos generales o incluso de garantizar el cumplimiento de dichos acuerdos. A su vez, la normativa concede derechos de información y consulta, así como especiales prerrogativas de representación procesal a los sindicatos que las nuevas asociaciones carecen. Estas diferencias de estatus legal no responden a discriminaciones arbitrarias o a preferencias “políticas” respecto a los tradicionales sindicatos sobre las nuevas formas de representación, sino que responden a niveles objetivos de representación—medidos mediante la audiencia electoral—.

De esta forma, mientras que los nuevos actores pueden crear un sentimiento de identidad y de comunidad entre los trabajadores de plataformas, así como conocer mejor sus demandas, estos pueden carecer de los recursos y del acceso a ciertas potestades legales que poseen los sindicatos consolidados con mayor representación.

Así pues, ambas formas de representación parecen abocadas a la cooperación debiendo evitar el enfrentamiento. La combinación de los esfuerzos de ambos actores –nuevos y tradicionales- parece necesario con objeto de enfrentarse a los retos del nuevo mundo del trabajo.

Los esfuerzos combinados de actores nuevos y tradicionales son necesarios para enfrentarse a los retos del nuevo mundo del trabajo.

D. Retos e iniciativas de la parte patronal

La parte empresarial no es ajena a la disrupción provocada por las empresas de plataformas. En efecto, la patronal tiene interés en asegurar unas mismas condiciones de competencia entre todos los actores y negocios existentes en un sector. Esto puede verse afectado severamente cuando algunas empresas nuevas intentan tomar ventaja en base de obviar la aplicación de las reglas laborales y otras reglas del sector (caso Uber vs Taxi). Así pues, es el interés de todos los implicados ajustar las necesidades de los miembros tradicionales de las asociaciones patronales y las de las nuevas empresas digitales a pesar de que no sea fácil. Las fórmulas pueden pasar desde el enfrentamiento entre nuevos y

tradicionales actores del sector, por la cooperación o incluso la incorporación de estos nuevos actores dentro de las patronales ya existentes.

En nuestro país, empresas de plataformas se han unido en una asociación llamada *SharingEspaña*. Sin embargo, esta asociación solamente—de acuerdo con su página web—representa a 39 empresas de plataformas, las cuales responden a patrones y sectores muy distintos. Así pues, dentro de ella se representan intereses de Airbnb, así como de Deliveroo y Glovo. Esto puede implicar dificultades desde el momento en que las formas de afectar al mercado de trabajo de unas y otras pueden ser muy distintas.

Otro reto de integración proviene de las propias estructuras de las patronales. Así, mientras que las patronales tradicionales se estructuran por sectores y geográficamente, las nuevas empresas ponen el acento en la tecnología común sin distinguir sector de actividad y ámbito geográfico de actuación. De hecho, *SharingEspaña* forma parte de *Adigital* asociación de economía digital—en general sea o no de plataformas—, viendo claramente el acento en la parte tecnológica del modelo de negocio y no en el sector de actividad en el que actúan.

Esta estela no es particular de nuestro país, sino que igualmente en Alemania la representación de las plataformas digitales tiene poca cabida en patronales sectoriales mientras que sí han creado asociaciones específicas para ellos como es la *Deutscher Crowdosurcing Verband*.

Las Administraciones Públicas deberían facilitar la integración de las nuevas empresas en las patronales ya consolidadas.

Sin duda esta digresión puede dificultar alcanzar acuerdos y mantener la paz social. Parece relevante intentar, desde las Administraciones Públicas, facilitar la aproximación entre estos colectivos con objeto de integrar las nuevas patronales en aquellas que ya están consolidadas. Téngase en cuenta que, aunque estas nuevas empresas pongan el acento en la tecnología, la regulación existente—y no parece que haya razones para que esto cambie—es sectorial.

En efecto, la tecnología solamente es una forma prestar el bien o el servicio elegido por cada empresa, no obstante, a efectos de regulación y establecimiento de políticas públicas existen otros elementos más relevantes como son mantener

el mismo salario en un mismo sector con objeto de evitar la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales.

Así pues, a la vista de que la estructura sectorial de la negociación colectiva no parece que vaya a desaparecer, se deberá buscar la manera de encajar las nuevas empresas en estas estructuras con objeto de que su voz y sus demandas sean escuchadas.

E. El uso de la tecnología para mejorar la representación de los trabajadores

En esta parte del informe se ha analizado las dificultades específicas de los trabajadores de plataformas para acceder a las formas de representación de los trabajadores (aislamiento, teletrabajo, trabajo autónomo, problemas legales). No obstante, la propia tecnología está capacitando a estos con nuevas formas de interacción y unión, así como nuevas formas de tomar acciones colectivas (ciberacciones).

El ejemplo más conocido es Turkopticon. Este proyecto empezado hace más de 10 años ha permitido a trabajadores en Amazon Mechanical Turk compartir información y consejos clave para mejorar las condiciones de trabajo a través de una web y distintos foros. No obstante, existen otros ejemplos como son coworkers.org, una iniciativa que facilita la organización de los trabajadores creando redes de contactos específicas de cada empresa para recoger datos y demandas de diferentes grupos de trabajadores permitiendo la comunicación entre ellos.

En cualquier caso, grupos de Facebook, Telegram, WhatsApp, etc. son una vía común de organización de estos trabajadores con objeto de evitar el aislamiento. En efecto, obtener demandas colectivas requiere de alto nivel de homogeneidad en los intereses y de confianza entre los miembros que permita llevar a cabo demandas colectivas. Los descansos y los lugares comunes en los centros de trabajo eran los espacios tradicionales de unión para los sindicatos de fábrica o dónde existe un lugar de trabajo determinado. Siendo las plataformas el nuevo “lugar de trabajo”, parece coherente que los trabajadores alcancen los mismos niveles de confianza y unión a través de la utilización de dichas tecnologías.

Incluso, las nuevas tecnologías pueden, no solo permitir los mismos niveles de confianza requeridos para la negociación colectiva, sino incluso mejorarlos. Las nuevas tecnologías permiten realizar encuestas entre los afiliados con mucha facilidad, lo que puede permitir una mejor representación de los verdaderos intereses de los trabajadores por parte de los sindicatos (OECD, 2019). En definitiva, que los representantes de los trabajadores recojan información sobre las demandas de mejoras de condiciones y de los intereses de sus representados puede ser, gracias a la tecnología, muy fácil, rápido y eficiente.

III. PROBLEMAS REGULATORIOS

1. Dualidad regulatoria

La distinción entre el trabajador asalariado (o por cuenta ajena) y el trabajador autónomo (o por cuenta propia) se constituye en la dicotomía tradicional en la categorización jurídica de las personas que desempeñan un trabajo de forma directa y remunerada.

Mientras que el trabajo asalariado ha sido protegido unitaria y fuertemente por la normativa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el trabajo autónomo, tradicionalmente, ha tenido una regulación dispersa o segmentada respecto de algunas profesiones (agentes de comercio, transportistas, arrendadores de servicios, etc.) y ajena al carácter protector del Derecho laboral.

A continuación, exponemos la dualidad existente entre el régimen jurídico de los asalariados y los autónomos recalcando la trascendencia que tiene sobre la protección de quienes desempeñan servicios a través de plataformas.

A. Trabajadores por cuenta ajena o asalariados

El trabajador asalariado se define por el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) como aquellos “trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

De esta definición se extraen **cinco notas definitorias** del trabajador asalariado: el trabajo *personal*, la *voluntariedad*, la *ajenidad*, la *dependencia jurídica* y, por último, la *retribución*. Por ello, quedan fuera del concepto de trabajador por cuenta ajena aquellas prestaciones de servicios que carezcan, al menos, de una de las cinco notas citadas. De todas ellas, como veremos, las dos más características del asalariado son las de subordinación o dependencia y ajenidad.

Las dos notas más características del trabajador asalariado son la dependencia y ajenidad.

Comenzando por la primera de ellas, debe decirse que la **dependencia jurídica** no es otra cosa que el “sometimiento a los poderes empresariales de organización y dirección del trabajo”. Por supuesto, esa dependencia no tiene la misma intensidad en todos los trabajadores asalariados, ni en todo caso conlleva un sometimiento constante y absoluto. El alcance de ella depende del tipo de trabajo que se desempeña y de la concreta organización empresarial.

La segunda de las notas más importantes es la **ajenidad**, la cual tiene distintas dimensiones:

- a. La primera tiene que ver con la ajenidad de los medios productivos necesarios para realizar la actividad.
- b. La segunda es la que alude a la ajenidad de los resultados del trabajo desarrollado por el trabajador. Los frutos del trabajo asalariado son atribuidos al empleador que, a su vez, retribuirá al trabajador.
- c. La tercera se refiere a la ajenidad en los riesgos de la actividad, lo cual significa que el trabajador no participa en los beneficios o pérdidas de la actividad, pues es el empleador el que debe soportar los riesgos del buen o mal funcionamiento de la empresa y no el asalariado.
- d. La cuarta de las dimensiones es la ajenidad en el mercado, que conlleva que es el empresario quien determina el modo en que el asalariado debe relacionarse con la clientela (precios, tipos de clientes, etc.).

El trabajador por cuenta ajena encuentra en el ET un régimen jurídico que regula extensamente su relación con el empresario, extremo que difiere considerablemente de las previsiones de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.

i. ¿Dónde se regula?

El régimen jurídico básico aplicable a las relaciones de trabajo asalariado radica, básica y fundamentalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley General de la Seguridad Social. Precisamente, la configuración histórica del Derecho del trabajo en torno a la figura del trabajador asalariado deriva en un rechazo a la idea de incluir en su ámbito aplicativo a los trabajadores que desempeñan su trabajo para sí mismos con independencia.

No obstante, algunas de las relaciones de carácter laboral cuentan con normativa especial, como es el caso de los empleados de hogar, los deportistas profesionales, los abogados que trabajan en despachos por cuenta ajena, el personal de alta dirección, los penados que trabajan en instituciones penitenciarias, los artistas, etc. Estas relaciones laborales se encuentran reguladas por normas de carácter reglamentario aprobadas por el Gobierno y no por las cámaras legislativas, como sí ocurre con el resto de las relaciones de trabajo asalariado.

Pero la fuente idiosincrática de esta rama jurídica no es otra que los convenios colectivos, que pueden definirse someramente como acuerdo negociados y adoptados entre representantes de los trabajadores y los empresarios (o sus representantes) para regular las relaciones de trabajo, ya sea desde el nivel empresarial ya sea desde el nivel sectorial. Desde una perspectiva territorial los convenios pueden tener distinto ámbito, aunque los más comunes abarcan la provincia y el Estado. Esta norma sui generis debe respetar lo dispuesto en la Ley, pues conforme dicta el propio ET, se encuentra en un escalafón inferior dentro de la pirámide normativa. Ahora bien, la propia regulación legal es la que arbitra el papel que puede jugar la negociación colectiva respecto de los distintos extremos que aquella aborde, a saber: si los convenios pueden mejorar las previsiones legales, si pueden disponer libremente de su contenido o, incluso, si no pueden alterarlo en absoluto.

En cualquier caso, la negociación colectiva sirve de instrumento de conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios, y, debido al contenido mínimo que generalmente marca la Ley, estos convenios tienden a mejorar las condiciones laborales.

Por tanto, el contrato de trabajo no solo ha de respetar lo contenido en la ley, sino que habrá de estar a lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación, pudiendo, por regla general, mejorar las previsiones de ambas instancias.

ii. Derechos laborales:

Como se ha advertido, el contenido de la norma laboral, en contraste con la regulación propia del trabajo autónomo, se caracteriza por su carácter protector e indisponible. No solo otorga a los trabajadores una serie de derechos frente al

empresario, sino que le impide que pueda renunciar a ellos unilateralmente. Desde la duración del contrato hasta los mecanismos de extinción de la relación de trabajo pasando por la jornada, horarios, retribución o vacaciones, el Estatuto de los Trabajadores (y los convenios colectivos) recoge el modo en que debe articularse la relación entre empleado y empleador.

- **Duración del contrato**

El art. 15 ET establece una regla general, en virtud de la cual, los contratos han de concertarse por tiempo indefinido. Solo por motivos explícitamente tasados en este artículo y en el RD 2720/1998 que lo desarrolla, puede contratarse a un trabajador por un tiempo determinado. Esto es, en España rige el principio de causalidad, de lo que se deriva que no basta la mera voluntad de las partes para estipular un contrato con duración determinada, sino que se podrá concertar esta clase de contratos única y exclusivamente si concurren las causas que justifican dicha temporalidad reguladas en las citadas normas.

El art. 15 ET establece tres tipos de contratos temporales de carácter estructural:

- El contrato para obra o servicio determinado.
- El contrato de carácter eventual por circunstancias de la producción.
- El contrato de trabajadores interinos.

A estos hemos de añadir otros dos contratos que tienen naturaleza temporal: el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. Ambos, que integran los conocidos como “contratos formativos”, encuentran la razón de su temporalidad en la formación del trabajador.

- **Seguridad y salud**

Tanto el ET en su art. 19 como la Ley de Prevención de Riesgos laborales reconocen al trabajador el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ello no obsta para que el trabajador también esté obligado a cumplir con las medidas de seguridad, pudiendo acarrear su incumplimiento sanciones disciplinarias.

El empresario es el principal obligado a evitar contingencias laborales. Esto deriva en el deber de planificar la actividad preventiva de la empresa asumiendo todos los costes que acarree tal actividad. Por ello, si las tareas preventivas

requieren del tiempo del trabajador deben realizarse dentro de la jornada laboral y, de no poder realizarse dentro de estos límites, se descontará el tiempo dedicado de la jornada laboral del trabajador.

- **Salario mínimo y pagas extras.**

El art. 27 ET contiene la previsión del establecimiento anual por parte del Gobierno de un salario mínimo interprofesional (SMI), previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, que resulta aplicable a todos los trabajadores por cuenta ajena. Se trata de un estándar mínimo con efecto sobre toda clase de trabajadores asalariados sin distinción de categorías profesionales, empresas y sectores.

El SMI es una de las garantías básica del trabajador asalariado que desempeña su trabajo para un empresario, pues es este último quien corre con el riesgo y ventura de su empresa. Es por ello por lo que el trabajador autónomo, como empresario que asume el riesgo de su negocio, no tiene reconocido tal derecho.

Además de la cuantía del SMI establecida anualmente, se reconoce al trabajador el derecho a dos gratificaciones extraordinarias (mejorable por convenio colectivo), que se sumarán a las doce pagas anuales.

Para el año 2019, el Real Decreto 1462/2018 situó el SMI mensual en 900 euros, lo que supone un salario mínimo diario de 30 euros y cuya cuantía en cómputo anual (teniendo en cuenta el derecho a dos pagas extraordinarias) asciende a los 12.600 euros.

- **Garantías salariales**

Otra de las características de la relación laboral es la articulación de garantías salariales de diversa índole. Por un lado, el salario goza de ciertas preferencias de cobro en caso de impago por parte del empleador, ya esté declarado este último en concurso de acreedores o no. Por otro lado, el Fondo de Garantía Salarial (conocido como FOGASA) es el órgano autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo que se encargará de abonar al trabajador, con ciertos límites, cantidades adeudadas (no solo salarios sino también indemnizaciones) cuando el empresario se encuentre en situación de concurso o insolvencia. Pues bien, como se verá, ninguna de estas garantías es propia de la relación entre un trabajador autónomo y sus clientes.

Un derecho básico del empleado es la percepción puntual de la retribución. Su incumplimiento por parte del empresario da lugar a la obligación de abonar intereses de demora y, en última instancia, podría dar lugar (en virtud del art. 50 ET) a la extinción indemnizada del contrato, debiendo abonar el empresario una indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

- **Tiempo de trabajo:**

- a. *Jornada:*

El concepto de jornada de trabajo está íntimamente vinculado a la naturaleza de la relación laboral, y hace referencia al tiempo que el trabajador dedica a desarrollar la prestación en una acotación temporal determinada, ya sea en el día, la semana, el mes o el año.

Ese tiempo de trabajo se limita, en términos generales, a aquel denominado “tiempo de trabajo efectivo”, lo que supone descartar que incluya los tiempos empleados a realizar descansos dentro de la jornada.

Resulta relevante, a este respecto, diferenciar entre jornada ordinaria de trabajo, y horas extraordinarias. Mientras que la primera hace referencia al tiempo de trabajo determinado por el contrato de trabajo o el convenio colectivo fijado en unidades temporales, las horas extraordinarias hacen referencia a las horas o fracciones de ellas que sobrepasan dicha jornada ordinaria.

El artículo 34 establece una jornada máxima ordinaria de trabajo semanal de 40 horas (1826 horas y 27 minutos anuales). Ahora bien, nada obsta para que esta previsión se mejore por convenio o por el contrato de trabajo, reduciéndola.

Esta facultad reconocida a los convenios colectivos es frecuentemente puesta en práctica. Así, la jornada media pactada en los convenios colectivos hasta diciembre de 2018 fue de unas 1.745,4 horas anuales, es decir, unas 80 horas menos en cómputo anual que la establecida en la norma legal.

Pero el ET establece parámetros de jornada laboral máxima en cómputo diario. Así, el art. 34.3 señala que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede superar las nueve diarias, salvo que por convenio se modifique tal previsión. Esto conlleva que si un trabajador superase las nueve horas diarias estaría realizando horas extraordinarias.

b. Horario de trabajo:

El Estatuto de los Trabajadores no ofrecen una regulación concreta sobre el horario de trabajo, sino que atiende a determinados aspectos como el trabajo nocturno o el trabajo a turnos bajo el fundamento de prevenir riesgos laborales.

El horario de trabajo se define como la distribución de la jornada de trabajo a lo largo del día concretando las horas de entrada, los tiempos de trabajo y de descansos, así como los momentos de salida.

Pues bien, el empresario puede fijar libremente el horario de trabajo de sus empleados, en base al poder de organización que le es propio, siempre respetando lo contenido en los contratos de trabajo y en los convenios colectivos que resulten aplicables.

El horario puede adoptar diversas modalidades, aunque la norma legal no alude a esta posibilidad. Por un lado, el trabajador puede disponer de un horario rígido en el que se fije de manera clara y exacta los momentos de entrada y salida de la jornada laboral. Incluso, dentro de este horario rígido, cabe la posibilidad de que el empleador permita al trabajador escoger entre diversos horarios rígidos. Por otro lado, los trabajadores pueden disfrutar de un horario flexible en virtud del cual pueden decidir los momentos de entrada y salida de la jornada laboral, estableciéndose—por lo general—límites temporales dentro de los cuales se articulan esas facultades electivas. En cualquier caso, el trabajador debe cumplir con la jornada laboral pactada.

c. Descansos:

El ET prevé descansos de tres tipos: el descanso intrajornada, el descanso entre jornadas y el descanso semanal. El descanso tiene por finalidad prevenir posibles riesgos laborales que incrementan la siniestralidad laboral. Es decir, se manifiesta como una norma protectora que, a su vez, supone una concreción de los derechos en materia de seguridad y salud de los que goza el trabajador por cuenta ajena, a diferencia, por ejemplo, de lo que ocurre con los trabajadores por cuenta propia.

El primero de ellos supone que el trabajador tiene derecho, siempre que su jornada exceda de seis horas, un descanso de, al menos, 15 minutos que, a menos que el convenio colectivo o el contrato así lo establezca, no son retribuidos.

Por lo que al descanso entre jornadas se refiere, el precepto establece que, entre jornadas diarias, ha de mediar un tiempo mínimo de 12 horas.

Por último, el art. 37 establece un descanso semanal mínimo ininterrumpido de un día y medio que, como regla general, debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

d. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
- f) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con

finés de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

e. Horas extras

Como se ha adelantado, las horas extraordinarias son aquellas que se realizan superando la jornada ordinaria pactada. Es decir, no necesariamente son aquellas horas que superan la jornada máxima, sino que basta con que se sitúen por encima de las horas que se ha pactado realizar ordinariamente. Este tiempo de trabajo viene regulado por el art. 35 ET y dos aspectos cobran especial relevancia: por un lado, las 80 horas extras máximas que pueden realizarse en cómputo anual. Por otro lado, el modo de retribuir las, ya que pueden abonarse en la cuantía que se determine en contrato o convenio (sin que puedan abonarse a valores inferiores a las horas ordinarias) o bien pueden compensarse por tiempos de descanso retribuido. Precisamente, si se abonan de este último modo, no computarán en el límite máximo anual citado.

f. Vacaciones:

La regla general del art. 38 ET reconoce al trabajador asalariado el derecho a, al menos, 30 días de vacaciones retribuidas mejorables, de nuevo, por convenio o contrato de trabajo. El concreto período de vacaciones será delimitado por acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Sin embargo, en caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social, mediante un procedimiento preferente y sumario, fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

• **Extinción del contrato:**

El ET, en sus art. 49 y ss., reconoce al trabajador una indemnización en caso de extinción de su contrato, salvo si la extinción se ha producido por dimisión o abandono del puesto por el trabajador, o si la extinción se debe a causas disciplinarias. Estas indemnizaciones se encuentran tasadas por la norma, no en su cuantía, sino en la fórmula aplicable que contiene variables como la

antigüedad de trabajador en la empresa, la cuantía de su salario y la causa por la que se extingue el contrato.

Así, se reconoce el derecho a tres tipos básicos de indemnizaciones:

- A. Cuantía equivalente a 1 mes de salario: por fallecimiento del empleador persona física.
- B. Cuantía equivalente a 12 días de salario por año de servicio: por finalización del contrato temporal, a excepción del contrato de interinidad.
- C. Cuantía equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades: en caso de despido por causas objetivas.
- D. Cuantía equivalente a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades: en los supuestos de despido improcedente o de extinción indemnizada cuando el empleador ha incumplido las condiciones del contrato.

iii. Derechos colectivos

- **Libertad sindical**

El derecho a la libertad sindical, en el ámbito internacional, viene contemplado en los convenios 87 y 88 OIT. Ya en el plano nacional, se trata de un derecho fundamental reconocido en el art. 28 de la Constitución Española y desarrollado por la LOLS 11/1985, de 2 de agosto.

El Tribunal Constitucional ha aclarado que se trata de un derecho de los trabajadores y no de los empresarios que, como veremos, sí tendrán derecho a crear y a afiliarse a asociaciones amparándose, no en la libertad sindical, sino en la libertad de asociación recogida en el art. 22 CE. En un sentido similar la jurisprudencia ha descartado que los trabajadores autónomos sean titulares de este derecho, considerando que no se les ha de aplicar la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La libertad sindical engloba una serie de derechos de naturaleza individual y de naturaleza colectiva.

- Libertad sindical individual: corresponde a los trabajadores individualmente y se refiere al derecho a fundar sindicatos, afiliarse a los

mismos (así como el derecho a no afiliarse a ninguno) y a realizar actividades sindicales:

- Fundar sindicatos
- Afiliarse a sindicatos
- Realizar actividades sindicales:

- *Reunirse*: la Ley reconoce el derecho de los afiliados a reunirse en el centro de trabajo sin necesidad de consentimiento del empresario, pero sí notificándole dicha reunión. Ahora bien, las reuniones han de realizarse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa.

- *Difundir y recibir información*: Los trabajadores afiliados tiene derecho a realizar proselitismo sindical (colgar carteles, entregar comunicaciones, convocatorias, etc.) dentro de la empresa, siempre y cuando se haga fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad de la empresa.

- *Recaudar cuotas sindicales*: se reconocer el derecho a recaudar cuotas siempre que el recaudador esté fuera de sus horas de trabajo (no es necesario que lo esté el trabajador afiliado aportante, dentro del centro de trabajo).

- Libertad sindical colectiva: corresponde a los sindicatos como organización y consiste en el derecho a formar confederaciones sindicales o a fundar organizaciones internacionales.

- **Derecho de huelga**

La huelga supone la cesación temporal de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores como mecanismo de protesta a través del perjuicio al empresario por tal cesación. No obstante, esto no significa que todo tipo de huelgas sean legales, pues la propia normativa reguladora del derecho de huelga prohíbe las huelgas que se articulen ocupando los locales de la empresa o aquellas que supongan un aumento deliberado de la producción.

El derecho a huelga está reconocido en la Constitución española en el art. 28.2 así como en el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo. Se trata de un derecho al cual el trabajador no puede renunciar individualmente en su contrato.

El Tribunal Constitucional ha delimitado el derecho a huelga reconociendo dos facetas básicas:

- Faceta individual: el primer apunte que ha de realizarse es que los trabajadores no pueden convocar una huelga individualmente, sino que se requiere un acuerdo de los mismos o bien una convocatoria sindical. Por tanto, el derecho a la huelga, desde una perspectiva individual, se concreta en el derecho a sumarse a la huelga declarada entendiendo, a su vez, que la participación en la huelga supondría el derecho, no solo a cesar en la actividad laboral, sino además a realizar asambleas, comunicar información, realizar piquetes informativos, etc. El trabajador puede decidir cuándo se adhiere a la huelga y el tiempo que lo hace,
 - Faceta colectiva: se trata del derecho a convocar la huelga, llamar a secundarla, negociar, etc.
- **Negociación colectiva**

El derecho a la negociación colectiva permite a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos negociar con los empresarios y las asociaciones empresariales convenios colectivos que regulen las relaciones laborales y afecten, con ello, a una pluralidad de trabajadores de un determinado ámbito (empresarial, territorial, sectorial, etc.). El Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de negociar convenios por los representantes de los trabajadores en la empresa con dicha empresa, de tal modo que dicho acuerdo vincularía a todos los trabajadores de esa organización; es el caso del Convenio Colectivo de Ford España, S.L. Asimismo, se contempla que los sindicatos con una elevada representatividad negocien convenios con asociaciones empresariales vinculando así a todos los trabajadores, por ejemplo, de una provincia y de un sector determinado. Es el caso del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia.

iv. Prestaciones de la Seguridad Social

La LGSS reconoce a los trabajadores por cuenta ajena que integran el Régimen General de la Seguridad Social las siguientes prestaciones:

- Asistencia sanitaria
- Incapacidad temporal
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia natural
- Maternidad
- Paternidad
- Nacimiento y cuidado de menor
- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante
- Incapacidad permanente
- Lesiones permanentes no invalidantes
- Jubilación
- Muerte y supervivencia
- Prestaciones familiares

B. Trabajadores por cuenta propia

i. ¿Qué es un trabajador autónomo?

La Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo define a estos trabajadores como “las personas físicas que realicen de forma habitual, persona, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. Desde la perspectiva mercantil, sin embargo, la nomenclatura es distinta pues estaríamos ante un empresario individual.

De esta definición podemos extraer las características básicas de esta clase de trabajadores. En primer lugar, tal y como ocurre con los trabajadores por cuenta ajena, solo las personas físicas—y no las jurídicas—pueden ser trabajadores autónomos. En segundo lugar, el trabajador ha de estar directamente involucrado en el desempeño de la actividad o encargándose de su gestión. En tercer lugar, constituyendo uno de los elementos centrales de este tipo de trabajadores, la

actividad debe redundar en beneficio del trabajador autónomo, pues desarrollan ese trabajo para sí mismos. En cuarto lugar, la actividad tiene que desempeñarse con independencia. Y, por último, debe realizarse un trabajo “productivo” con el fin de obtener un rendimiento económico.

- **Actividad económica:**

La variedad y tipología de actividades objeto de los trabajos autónomos se ve reflejada necesariamente en la vaguedad y laxitud del término “actividad económica”. Un término omnicomprendivo que permite la inclusión de cualquier actividad de producción de bienes y servicios para el mercado. En un sentido técnico, se ha definido la expresión “actividad económica” como aquella actuación positiva de una persona, transformadora de bienes o servicios encaminada a la obtención de bienes económicos. La vaguedad del término ha llevado, a parte de la doctrina, a defender que dicho término por sí solo no restringe en absoluto el ámbito de aplicación del RETA, sino que la realización de una actividad económica es tan general que, prácticamente, en sí misma nada significa; es decir, cualquier actividad de transformación o producción de bienes o servicios debe considerarse incluida.

No obstante, la amplitud y ambigüedad del término no impide que pueda tener efectos. La doctrina entiende que, al exigirse la realización de una actividad económica, las actividades benevolentes, recreativas o de mero entretenimiento, las dirigidas a la formación personal del individuo y aquellas que no impliquen transformación alguna de bienes o servicios no encajan en el concepto de autónomo. En este sentido, la mera percepción de ingresos no constituye sin más una actividad económica, tampoco la explotación de un derecho patrimonial, la conservación del patrimonio o la inversión de dinero en una sociedad para obtener dividendos.

- **Ánimo de lucro**

Esta característica—necesaria del trabajador autónomo—ha sido principalmente utilizada para descartar las actividades benéficas o altruistas. En este sentido, se ha dicho que la actividad realizada por un autónomo no es benévola o filantrópica, sino que ofrece sus servicios en el mercado pretendiendo obtener una remuneración a cambio. No obstante, aunque parte de la doctrina hace

equivaler el ánimo de lucro con la prestación de servicios a cambio de unos ingresos, la doctrina mayoritaria se decanta por exigir que la intención del trabajador autónomo debe ser obtener beneficios, esto es, unos rendimientos que superen los costes de producción.

- **Trabajo personal y directo**

En orden a poder ser considerado trabajador autónomo es necesario que se participe en el negocio de que se trate aportando su propio esfuerzo a la actividad productiva. En sentido contrario, no será trabajador autónomo el que simplemente sea propietario del bien o titular del negocio sin participación de forma activa en el desarrollo de la actividad correspondiente.

Se debe advertir que la existencia de trabajadores laborales subordinados al titular del negocio (o colaboradores mercantiles), que realicen las actividades intrínsecas al negocio, no impedirá que el titular pueda seguir considerándose autónomo. En este sentido, se ha estimado que es trabajador autónomo el que realiza simplemente funciones de gestión empresarial u “operaciones de organización y racionalización, en sentido amplio, en el proceso productivo”. Como ejemplo se puede citar al titular de la licencia de autotaxi que contrata un conductor; en este caso, se entiende que el titular debe cotizar como autónomo solamente por realizar funciones de gestor del negocio—proceso de selección del conductor, contabilidad, etc.—. STSJ de Cataluña de 26 de septiembre de 2000 (rec. 1340/2000).

No obstante, cabría preguntarse si en caso de “descentralizarse”, incluyendo las funciones de gestión, para pasar a ser un mero perceptor de rentas, excluiría la obligación de cotizar en el régimen de autónomos al titular del bien objeto del negocio. Habrá que estar al caso concreto.

- **Habitualidad**

La actividad económica lucrativa encuadrable en el RETA será aquella realizada con habitualidad. El propio lenguaje común evoca a la habitualidad en la realización de la actividad para distinguir a un profesional del sector de un mero particular. Por esta razón, en la gran mayoría de actividades será la presencia de la habitualidad en la realización del negocio la que conllevará la adscripción del sujeto en el régimen de autónomos. De esta forma, el trabajador autónomo

deberá realizar la actividad con periodicidad y cierta dedicación. Desarrollar la actividad de forma aislada u ocasional excluirá de la consideración de autónomo. Efectivamente, el nivel de dedicación es lo que distingue al profesional del particular, la cuestión vendrá por cómo medir ese nivel de dedicación y dónde trazar la línea de separación.

Parece razonable entender que el nivel de dedicación que permitirá revelar la presencia de habitualidad se debe medir por unidades temporales, en contraposición a medir la dedicación en unidades monetarias o beneficios obtenidos. De esta forma, el desarrollo cotidiano a jornada completa de la actividad identificará sin duda a un trabajador autónomo, mientras que ejecutar la actividad por una única vez la descartará. Sin embargo, la facilidad con la que las nuevas plataformas virtuales permiten realizar negocios hará incrementar, sin lugar a duda, el número de repeticiones. De hecho, como se ha expuesto, el objetivo principal de estas plataformas será incrementar el nivel de negociación en el que intermedian para incrementar sus ganancias. De esta forma, el particular difícilmente va a abstenerse de realizar negocios más de una vez a través de la plataforma provocando, ciertamente, una zona gris de indeterminación entre la figura del particular y del profesional.

La legislación difícilmente puede ayudarnos a determinar claramente la línea de separación. No solamente porque el término “habitual” es un término jurídicamente indeterminado que los jueces deben interpretar, sino porque es complejo que la legislación concrete más. Dada la amplia variedad de formas de trabajo que están amparadas bajo la denominación de “empleo autónomo” y teniendo en cuenta que, por definición, el trabajador autónomo no está sometido a limitación horaria alguna en el ejercicio de su actividad, será siempre difícil la cuantificación objetiva del número de días a la semana, semanas al mes o meses al año que deben haberse dedicado para ser considerado autónomo.

Téngase en cuenta que la doctrina judicial ha considerado “habitual” simplemente la realización de una publicación semanal en el mismo periódico (STJS de Asturias de 11 de marzo de 1999 (rec. 1106/1996)).

- **No sujeto a contrato de trabajo**

El concepto de trabajador autónomo—art. 305 LGSS—, que se viene analizando, establece que será trabajador autónomo aquel que preste servicios “por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona”. Con ello, el art. 305 LGSS remite directamente al art. 1.1 del ET, indicando que no podrán ser trabajadores autónomos aquellos que deban ser clasificados conforme a la normativa laboral como trabajadores subordinados. Por esta razón, lo primero que se debe hacer en el análisis identificativo de un trabajador autónomo es comprobar si cumple las características de un trabajador laboral (art. 1.1 ET) puesto que, de ser así, esto impedirá su clasificación como trabajador autónomo.

ii. ¿Qué normas regulan al trabajador autónomo?

En la actualidad, el trabajador autónomo encuentra su régimen jurídico básico en la Ley 20/2007, de Estatuto del trabajador Autónomo (en adelante, LETA), así como en la Ley General de la Seguridad Social y el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

El art. 3 de la LETA dispone que el régimen jurídico de los autónomos lo encontramos en:

- **Los preceptos de la LETA.**

La LETA resulta de aplicación general mínima para toda clase de trabajadores por cuenta propia. No obstante, como sus propias disposiciones indican, cuando exista normativa específica reguladora de alguna clase de trabajo autónomo, la normativa general cederá ante aquella.

- **La normativa común de contratación civil, mercantil o administrativa:**

La aplicación de estas normas supone acudir a las disposiciones del Código Civil, del Código de Comercio y las de la Ley de Contratos del Sector Público.

- **Los Acuerdos de interés profesional (solo aplicable a los TRADE)**

Estos acuerdos son negociados y concertados entre las asociaciones profesionales o sindicatos que representan a los TRADE (por tanto, no pueden negociarse por estos individualmente) y las empresas clientes.

Los AIP, al tener una naturaleza jurídica eminentemente privada, solo vinculan a las partes firmantes. Esto es, a la empresa y los afiliados a las asociaciones y sindicatos negociadores siempre que los trabajadores hayan prestado expresamente su consentimiento. Se trata de un régimen jurídico de eficacia que contrasta con el previsto para los convenios colectivos, ya que estos gozan de eficacia general y resultan vinculantes cuando reúnen los requisitos establecidos en el ET. En definitiva, la naturaleza jurídica y la eficacia de estos acuerdos son las principales diferencias con el convenio colectivo.

- **Pactos individuales:**

Los pactos individuales recogidos en el contrato entre el trabajador autónomo y sus clientes son las normas por excelencia reguladoras de dichas relaciones. A diferencia del régimen jurídico laboral, los autónomos no encuentran en la LETA un grado elevado de normas protectoras que restrinjan la libertad de pactos.

Además, en materia de Seguridad Social, lo cierto es que progresivamente este colectivo de trabajadores va aproximándose a las condiciones propias de los trabajadores por cuenta ajena. Dicho de otro modo, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos va acercándose en su contenido a lo dispuesto en el Régimen General de la Seguridad Social.

Al margen de estas fuentes reguladoras, es posible encontrar otras normas aplicables como la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, por lo que se refiere a la posibilidad de sindicación de los autónomos que no tengan empleados, o la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en la que se traslada a estos trabajadores los deberes en esta materia atribuidos a los empresarios.

También existen normas aplicables concretamente a los profesionales liberales. En este marco se sitúan las normas desarrolladas por los colegios profesionales, la Ley 2/2007, de 15 de marzo de Sociedades profesionales, la Ley 7/1998, de 3 de abril, de Condiciones Generales de la Contratación, etc.

iii. Derechos individuales:

El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

- **Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.**

El art. 35 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio a todos los españoles, siendo algunas de sus dimensiones predicables no solo de los trabajadores asalariados, sino de los trabajadores autónomos.

- **Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.**

De nuevo, no se trata de una traslación de derecho reconocido en el art. 38 de la Constitución y que, especialmente, va dirigido a quienes pretenden desempeñar o desempeñan una actividad económica por cuenta propia.

- **Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.**

A estos derechos se añaden otros que también han sido reconocidos en el ET a los trabajadores por cuenta ajena y que, ciertamente, derivan del propio texto constitucional:

- **A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados.**

Se trata de un derecho fundamental que impide a los poderes públicos tratar de un modo desigual a los trabajadores autónomos sin una justificación y, al mismo tiempo, prohíbe a todos los sujetos privados a tener conductas o articular cláusulas contractuales que sean discriminatorias, siendo nulas todas aquellas que tengan tal carácter.

- **A la formación y readaptación profesionales.**

La formación y readaptación se transcriben en la LETA como derechos que ya reconoce nuestra Constitución como principios rectores de la política económica y social en el art. 40.2 CE.

- **A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo:**

La misma Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, incluye en su ámbito de aplicación no solo a trabajadores por cuenta ajena, “sin perjuicio de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos”.

Esta norma atribuye deberes de cooperación, información e instrucción, tal y como también establece la LETA, del mismo modo que se le exige el cumplimiento de esos deberes a cualquier empresario que concurra en su actividad con otros empresarios. Su incumplimiento, ya sea por parte del trabajador autónomo o por parte de otro empresario, puede dar lugar a la asunción por parte de estos del deber de indemnizar por daños y perjuicios a

Quizás aquello que puede reseñarse especialmente es que el art. 8 LETA reconoce a los trabajadores autónomos el derecho a suspender su actividad e, incluso, a abandonar el lugar de trabajo cuando entienda que existe un riesgo grave e inminente para su salud.

La LETA no contribuye demasiado a añadir algo nuevo a lo dispuesto en la LPRL pues se limita a atribuir a las Administraciones Públicas un papel más activo en la protección de los trabajadores autónomos.

- **A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad**

Este extremo deriva del art. 35 CE en el que se expresa que los españoles tienen derecho a “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”. Apunte que, en un primer momento, parece hacer referencia a los trabajadores asalariados pero que, sin embargo, encuentra su equivalente en el art. 10 LETA respecto de los autónomos. La concreción de esta previsión se realiza en dos planos: por un lado, estableciendo medidas para reclamar el derecho de cobro y, por otro lado, la referencia a la responsabilidad civil por las deudas contraída; todo ello mediante expresa remisión a la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad. Es decir, no nos encontramos ante la aplicación de normas específicas desarrolladas por la

normativa mercantil o civil, como sí ocurre con la especialidad que se reconoce en ley de Jurisdicción Social para los trabajadores por cuenta ajena.

Además de estos derechos el Estatuto del Trabajador Autónomo contempla los siguientes:

- j) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
- k) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social.
- l) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
- m) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.
- f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

iv. Derechos colectivos

- **Libertad sindical**

El Estatuto del Trabajo Autónomo recoge una serie de derechos colectivos de ejercicio individual. Concretamente se establece que:

“Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:

- a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
- b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
- c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.”

De esta forma, los trabajadores autónomos, en primer lugar, serán titulares del derecho a afiliarse a organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que ya estén constituidas. Por tanto, el artículo 19.1 a) de la Ley del Estatuto del

Trabajo Autónomo concede el derecho a los trabajadores autónomos a afiliarse a organizaciones que no sean propias, sino que estén ya constituidas.

Respecto a la posibilidad de afiliación sindical del trabajador autónomo es importante recordar que el artículo 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical concede la posibilidad de afiliación a los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio. De este modo, parece ser que el derecho de afiliación a un sindicato estará condicionado a que el trabajador autónomo no tenga otros trabajadores laborales a su cargo. Por ello, si tiene trabajadores a su servicio, solamente podrá ejercer su derecho de asociación, de un lado, a través de asociaciones empresariales, de otro lado, integrándose en asociaciones específicas de trabajadores autónomos referidas en el mismo artículo 19 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Así pues, los trabajadores autónomos tendrán el derecho individual de afiliarse bien a sindicatos, bien en asociaciones empresariales, bien en asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en los términos anteriormente establecidos. Sin embargo, lo que no parece que tengan, los trabajadores verdaderamente autónomos, es derecho a crear sindicatos propios referidos a una empresa o incluso a un sector de actividad. Por otra parte, lo que sí que existe la posibilidad es de crear asociaciones (que no sindicatos) específicos de trabajadores autónomos, bien de empresa bien de una empresa (como una plataforma digital), bien de sector de actividad.

En efecto, el apartado b) de este artículo permite el derecho de afiliación y fundación de asociaciones específicas de trabajadores autónomos. Cabe distinguir, por tanto, el derecho de afiliación a organizaciones sindicales y empresariales y el derecho de afiliación y fundación de asociaciones específicas de trabajadores autónomos puesto que así la ley lo diferencia.

De este modo, junto al derecho a afiliarse a organizaciones ya creadas, la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo reconoce a los trabajadores autónomos el derecho a fundar propias asociaciones cuyo objetivo sea la tutela y defensa de sus derechos e intereses como tales.

Estas asociaciones tendrán libertad a la hora de organizarse, lo cual implica qué será válido, tanto la creación de una asociación de autónomos de una plataforma concreta o de un sector de actividad concreto o incluso la creación de

asociaciones de trabajadores autónomos cuyo ámbito de defensa de los intereses sea toda la economía de plataformas.

Por último, el artículo 19 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo reconoce a los trabajadores autónomos la posibilidad de ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales. Ello viene referido, como no puede ser de otra manera, a la posibilidad de conflictos colectivos y de negociación colectiva. Sin embargo, cabe decir que esta actividad colectiva de defensa de sus intereses no proviene del derecho fundamental a la libertad sindical, sino del asociacionismo privado del artículo 22 de la Constitución, lo que limitará las posibles de actuación en este conflicto colectivo. De hecho, la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo no llega a desarrollar las posibilidades de ejercer esa actividad colectiva de manera específica ni diferenciada.

- **Negociación colectiva**

En principio, la negociación colectiva o los acuerdos entre empresarios no están permitidos bajo el Derecho de la Competencia. No obstante, en una sentencia de 4 de diciembre de 2014, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró que un acuerdo laboral colectivo (CLA) que establece tarifas mínimas para los prestadores de servicios por cuenta propia es aceptable y no está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 101, apartado 1, del TFUE (prácticas entre empresas destinadas a afectar negativamente a la competencia en el mercado de la UE) pero solo en la medida en que estos proveedores sean trabajadores "falsos autónomos".

En sentido contrario, se debe entender que no es posible, conforme a la jurisprudencia actual, aceptar acuerdos de honorarios mínimos si los prestadores son verdaderos autónomos.

A pesar de esta interpretación, la doctrina internacional entiende que la negociación colectiva debería considerarse un Derecho Humano de todas las personas. Concretamente, esta doctrina ha criticado la interpretación realizada por el Derecho de la competencia, y aplicada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dónde se excluye la posibilidad de la negociación colectiva a ciertos colectivos como empresarios pequeños o freelancers. Se entiende que esta interpretación realizada del Derecho de la competencia perjudica gravemente los

intereses de colectivos, normalmente desprotegidos, que tienen intereses comunes y que deberían poder asociarse y negociar conjuntamente sus condiciones de trabajo, tanto retributivas como de jornada entre otras. Sin duda, esta interpretación tiene sus complicaciones a la hora de aplicarla puesto que no queda claro quién sería la contraparte en la hipotética negociación colectiva. Y es que, aunque pudiera ser más o menos sencillo agrupar a los autónomos por profesiones o sectores de actividad, los clientes (o la hipotética) contra parte de la negociación no compartirán esas necesarias características homogéneas. Sin contraparte, en la negociación colectiva, no podría haber una verdadera negociación, sino que más bien nos podíamos encontrar con una serie de baremos retributivos acordados por la propia asociación de autónomos. Ello conllevaría un perjuicio para la competencia.

Cuestión distinta es que esta crítica no parece aplicable a la economía de plataforma. Y es que, en esta forma de interactuar en el mercado, aunque es probable que los clientes finales sean un grupo indeterminado con intereses muy distintos, la plataforma como empresa sí que podría considerarse una contraparte legítima para la negociación colectiva con un grupo genérico de autónomos que, tienen intereses comunes, al menos respecto a esa concreta plataforma digital.

En cualquier caso, a pesar de que esta interpretación cada vez es más acogida por la doctrina, sigue sin estar recogida por la jurisprudencia. Por ello, para poder aplicar la negociación colectiva para trabajadores autónomos en plataformas sigue siendo necesario, o bien un cambio de interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto al derecho de la competencia que conceda la posibilidad de la negociación colectiva a los trabajadores autónomos, o bien una extensión del derecho de los trabajadores autónomos vía legislativa.

- **Conflictos colectivos y huelga.**

El Tribunal Constitucional en la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, analizó el ámbito de aplicación del derecho de huelga establecido en el artículo 28.2 de la Constitución Española. En esta Sentencia el máximo tribunal concluyó que, cuando la Constitución habla del derecho de huelga de los trabajadores, lo hace en el sentido de trabajadores laborales incluidos en el ámbito de aplicación del

Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, el Tribunal Constitucional no dudó en excluir de la protección constitucional de la huelga a otro tipo de sujetos cómo pueden ser los pequeños empresarios, los trabajadores autónomos y supuestos asimilados.

En el mismo sentido, la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo mantiene dicha interpretación al no hacer ninguna referencia sobre un hipotético derecho de huelga de los trabajadores autónomos. De hecho, tampoco se hace ninguna referencia que exista un derecho al conflicto colectivo o una regulación específica.

Sin embargo, en la doctrina más autorizada internacional y nacional se empieza a hablar de que esta interpretación realizada por el Tribunal Constitucional fue una interpretación restrictiva del derecho de huelga a la vista de la actual extensión del trabajo autónomo. Y es que, se podría entender que donde la Constitución no distingue (al hablar simplemente de trabajadores) los tribunales, con su interpretación tampoco, lo deberían hacer. Concretamente se defiende que los trabajadores autónomos también deberían tener derecho al conflicto colectivo y a la huelga, sobre todo, cuando se pueda determinar que existe un conjunto de intereses generales que afecten a un colectivo genérico susceptibles de determinación individual. Precisamente, esta doctrina surge al hilo de las plataformas virtuales dado que, en este caso, todos los trabajadores que presten servicios en la plataforma, a pesar de que sean autónomos, tendrán un conjunto de intereses similares o asemejados enfrentados a la plataforma. Se defiende que, como mínimo, se debería reconocer el derecho a realizar paros por parte de sus autónomos, con objeto de utilizarlo como medida de presión, sin que ello se considere un incumplimiento contractual.

En cualquier caso, esta doctrina no está recogida actualmente por la jurisprudencia y, por tanto, requeriría, o bien un cambio de criterio del Tribunal Constitucional que modificará el criterio mantenido en la sentencia 11/1981, de 8 de abril, o bien una extensión del derecho de huelga a los trabajadores autónomos vía legislativa.

v. Prestaciones de la Seguridad Social

El trabajador por cuenta propia, a diferencia del trabajador por cuenta ajena, es el responsable directo de cumplir con las obligaciones de afiliación y alta en la Seguridad Social.

Los **Trabajadores Autónomos** tienen la obligación de cotizar por:

- A. Contingencias comunes
- B. Contingencias profesionales
- C. Cese de actividad
- D. Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

Por tanto, desde el 1 de enero de 2019, los trabajadores autónomos se encuentran protegidos por todas las contingencias. Protección que se articula obligatoriamente a través de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, a diferencia del Régimen General aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, que permite la gestión al INSS o las MCSS.

C. Régimen de Seguridad Social: comparativa entre ambos tipos de trabajadores.

i. Cuadro comparativo de tipos de cotización

TIPOS DE COTIZACIÓN

	RETA	RGSS
Contingencias Comunes	28,30%	28,30% E: 23,60 T: 4,70
*Horas extras FM		14% E: 12 Emp T: 2 tra
Contingencias Profesionales**	0,90% (0,46% incapacidad temporal y 0,44% invalidez, muerte y supervivencia)	Entre el 1,5 y el 7,5 se mueven los porcentajes en la Tarifa de Primas

		P.e. para el servicio de comidas y bebidas 1,50.
Cese de Actividad**/Desempleo	0,7%	T. General: 7,05% E: 5,50 T: 1,50
Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora	0,1%	0,70 E:0,60 T:0,10
FOGASA		E: 0,20

Desempleo	Empresas	Trabajadores	Total
Tipo General	5,50	1,55	7,05
C. Temporal a tiempo completo	6,70	1,60	8,30
C. Temporal a tiempo parcial	6,70	1,60	8,30

Elaboración propia a partir de los datos de la web de la Seguridad Social

** La DT 2ª establece el aumento progresivo de los tipos de cotización aplicables por contingencias profesionales y por cese de actividad del RETA hasta el año 2022, ya que a partir de este año el tipo de cotización será el que se establezca con carácter definitivo para ambos regímenes especiales en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

a) Para la **cotización por contingencias profesionales:**

En el año 2020, el tipo de cotización será el 1,1 por ciento.

En el año 2021 el tipo de cotización será el 1,3 por ciento.

b) Para **cese de actividad:**

En el año 2020, el tipo de cotización será el 0,8 por ciento.

En el año 2021 el tipo de cotización será el 0,9 por ciento.

ii. Cuadro comparativo de bases mínimas y máximas de cotización

Las bases de cotización son la cuantía de referencia a la que se aplicaran los tipos porcentuales (tipos de cotización) para determinar la cantidad a ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social. El elemento central que configura la base de cotización es la retribución de los trabajadores, de tal modo que, sin ser exactamente el mismo concepto, puede decirse que la norma los aproxima. Así, en las bases mínimas indican la cuantía mínima a la que hay que aplicar el tipo de cotización, mientras que las máximas suponen un límite por arriba. Esto último resulta relevante, por ejemplo, para aquellos trabajadores con retribuciones superiores o muy superiores a la BC máxima ya que, en cualquier caso, esta no superará los 4.070,10€ aunque, por ejemplo, cobren 5.000 euros mensuales.

BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS EN RÉGIMEN GENERAL			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10

4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
8	Oficiales de primera y segunda	35,00 €/día	135,67 €/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	35,00 €/día	135,67 €/día
10	Peones	35,00 €/día	135,67 €/día
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00 €/día	135,67 €/día
Contrato a tiempo parcial			
		BASE MÍNIMA/HORA	
1		8,83	
2		7,32	
3		6,37	
4 a 11		6,33	
BASES MÍNIMAS Y MÁXIMA EN RETA			
Persona física		Autónomo societario	
Base mínima	Cuota	Base mínima	Cuota
944,40 €	286,3 €/mes	1.214,08 €	364,22 €/mes
La base máxima: 2.077,08 €			

Elaboración propia a partir de los datos de la web de la Seguridad Social

TARIFA PLANA de los autónomos

La Disposición final tercera aumenta la cuantía de la cotización de la tarifa plana de 50 a 60 modificando el artículo 31 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Durante los primeros 12 meses:

- Si se cotiza por base mínima, 60 € (51,50 contingencias comunes; 8,50 contingencias profesionales). Se incluye la cotización por incapacidad temporal causada por contingencias comunes y profesionales, pero no la cobertura de cese de actividad ni la de formación.
- Si se cotiza por encima de base mínima, se reduce la cuota por contingencia común un 80%.

A partir del mes 13 al 24: Se aplican reducciones sobre la cuota que correspondería.

Esta ampliación de la tarifa plana hasta 2 años también seguirá vigente para autónomos de municipios con menos de 5.000 habitantes, que entró en vigor en 2018 (art. 31.3 LETA).

D. Trabajadores autónomos dependientes económicamente (TRADE)

i. ¿qué es un TRADE?

Con la Ley 20/2007 se estableció, dentro de la categoría de autónomo, una nueva figura denominada “trabajador autónomo económicamente dependiente” recogida en el art. 11 LETA. Previsiones que se desarrollan con más detalle en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero. Se trata de trabajadores que desempeñan su actividad como autónomos, pero con una dependencia económica respecto de alguno o algunos de sus clientes, lo que le sitúa en una posición potencialmente más inestable.

Los TRADE son aquellos trabajadores autónomos que desarrollan su actividad económica predominantemente para un cliente (persona física o jurídica) del que perciben, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Es decir, son económicamente dependientes por cuanto perciben una cantidad relativamente elevada del total de sus rendimientos de una sola persona que no necesariamente ha de ser un empresario.

Estos trabajadores han de cumplir una serie de requisitos para tener, formalmente, la consideración de autónomos económicamente dependientes y beneficiarse de las prerrogativas que les concede la normativa.

- **No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena.**

No obstante, la norma permite en determinadas circunstancias contratar a un único trabajador por cuenta ajena, como en los casos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, cuidado de menores de 7 años, etc.

- **Aportar al cliente una prestación diferenciada y dotada de carácter propio.**

Esto se dirige a evitar que estos trabajadores desarrollen las mismas labores que los trabajadores asalariados del cliente.

- **Disponer de infraestructura productiva y material propios.**

Este requisito exige que el trabajador tenga medios propios y suficientes para desarrollar la actividad claramente diferenciados de los del cliente

- **Desarrollar una actividad con criterios organizativos propios.**

Se trata de asegurarse que el TRADE no es realmente un trabajador que realiza su trabajo conforme a las órdenes y directrices del empresario para el que trabaja, puesto que, en tal caso, estaría dentro de su círculo organizativo, nota característica de los trabajadores por cuenta ajena.

- **Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad.**

Esta exigencia conlleva que el TRADE ha de percibir su contraprestación de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura del trabajo, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores por cuenta ajena que no deben asumir el riesgo (de ahí la ajenidad).

El artículo 11 LETA explicita una serie de trabajadores que no pueden ser considerados TRADE debido a sus características. Estos son, los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión juntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica.

Por tanto, aunque aparentemente esta figura parece situarse en una posición jurídica intermedia entre el trabajador asalariado y el autónomo desde el punto de vista de su protección, lo cierto es que este trabajador es, en esencia, un trabajador autónomo. Cuestión distinta es que el ordenamiento, reconociendo su situación, le brinde una serie de mecanismos de protección.

ii. ¿Dónde se regula?

Como se ha establecido previamente, el régimen jurídico de los TRADE radica en la LETA y en Real Decreto 197/2009. No obstante, el art. 13 LETA contempla la posibilidad de que, al margen del contrato entre las partes, se negocien Acuerdos de Interés Profesional (en adelante, AIP) que regulen la relación entre los TRADE y las empresas cliente.

Estos acuerdos son negociados y concertados entre las asociaciones profesionales o sindicatos que representan a los TRADE (por tanto, no pueden negociarse por estos individualmente) y las empresas clientes.

Los AIP, al tener una naturaleza jurídica eminentemente privada, solo vinculan a las partes firmantes. Esto es, a la empresa y los afiliados a las asociaciones y sindicatos negociadores siempre que los trabajadores hayan prestado expresamente su consentimiento. Se trata de un régimen jurídico de eficacia que contrasta con el previsto para los convenios colectivos, ya que estos gozan de eficacia general y resultan vinculantes cuando reúnen los requisitos establecidos en el ET. En definitiva, la naturaleza jurídica y la eficacia de estos acuerdos son las principales diferencias con el convenio colectivo.

iii. Derechos de los TRADE

- **Derechos individuales**

- a. Forma*

A diferencia de la libertad de forma (escrito o verbal) de los contratos que pueda celebrar el autónomo, la Ley exige que el contrato de TRADE se formalice por escrito entre este y el cliente del que se percibe al menos el 75% de los ingresos. El Instituto Nacional de Estadística actualmente fija el número de trabajadores que perciben la mayoría o totalidad de sus ingresos de un único cliente en más de 1.200.000 trabajadores mientras que en el Registro Oficial de trabajadores económicamente dependientes las cifras rondan alrededor de 10.000. Ello significa que existen más de 1 millón de trabajadores en España que, a pesar de ser económicamente dependientes, no se le está aplicando el régimen jurídico de los TRADE.

b. Duración

La duración del contrato será la que determine el contrato entre el TRADE y su cliente, tal y como ocurre con el resto de los autónomos y a diferencia del régimen jurídico aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, en el que encontramos una regla general que se decanta por el contrato indefinido.

c. Retribución

La LETA no fija regulación específica alguna en materia de retribución para los TRADE. De esta forma, habrá que estar a la regulación general para todos los autónomos en materia de derecho a la “percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad” y a las garantías de cobro y a los límites a la hora de pactar el momento de devengo y abono de la retribución ya analizadas en la sección de los trabajadores autónomos.

Sin embargo, que no exista una regulación específica no quiere decir que no pudiera existir sobre todo en materia de trabajadores económicamente dependientes en la economía de plataforma. El legislador, en el momento en el que constituyó el TRADE, consideró oportuno dejar fuera de su regulación la aplicación de un salario mínimo específico y también dejó fuera la aplicación directamente del salario mínimo interprofesional vigente para los trabajadores laborales.

d. Tiempo de trabajo

En este punto se advierte que el LETA regula cuestiones como la jornada de la actividad profesional (concepto que en cierto modo trata de asimilarse al de “jornada laboral” del asalariado), la interrupción de la actividad anual (asimilada a las vacaciones, pero divergiendo bastante de estas) o al tiempo superior al pactado contractualmente (asimilado al de “horas extras”). El régimen jurídico de estos aspectos es extremadamente limitado y, en mayor medida, se dejan al albur de posibles acuerdos entre las partes o bien en manos de los Acuerdos de Interés Profesional.

- **Ausencia, por regla general, de jornada profesional y descansos**

La Ley (art. 14.2) no precisa un máximo de jornada, aunque esto podría determinarse por las partes del contrato. Asimismo, tampoco se establece ni descanso semanal ni descanso entre jornadas. Derechos que sí vemos reconocidos para los trabajadores por cuenta ajena. Ahora bien, el trabajador autónomo puede convenir con su cliente un régimen determinado de descansos.

- **Interrupción de la actividad anual**

El TRADE tiene derecho a interrumpir su actividad 18 días hábiles al año, pero sin que tales días estén retribuidos de forma alguna. Por tanto, no se trata de un concepto realmente asimilable al de vacaciones retribuidas propia del régimen jurídico de los trabajadores asalariados.

- **Realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente**

Respecto del exceso de horas en relación con las pactadas en el contrato la Ley deja libertad a los AIP para regularlas. Ahora bien, si estos acuerdos no abordaran este extremo, la Ley fija un límite máximo del 30% del tiempo ordinario de la actividad. Por tanto, resulta relevante recalcar que este límite solo opera si no hay AIP que regule el régimen de exceso de horas.

- **Conciliación de la vida personal, familiar y profesional**

El art. 14.4 sencillamente recomienda el respeto a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del TRADE sin establecer regla imperativa alguna.

- **Interrupciones justificadas**

El TRADE, a diferencia del autónomo convencional, puede interrumpir su actividad sin penalización alguna por diversos motivos:

- Acuerdo entre las partes.
- Necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprescindibles.
- Riesgos grave e inminente: conforme a lo dispuesto en la LPRL, esta interrupción justificada no solo se predica respecto de los TRADE sino respecto de todos los autónomos.
- IT, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- Violencia de género.
- Fuerza mayor.

Extinción del contrato de TRADE

A diferencia de lo que ocurre con el resto de los autónomos, el art. 15 LETA protege a los TRADE frente a posibles extinciones contractuales arbitrarias y faltas de fundamento por parte del cliente. Por ello, establece una lista no exhaustiva de causas que pueden dar lugar a esta extinción unilateral, tanto por el TRADE como por el cliente. Por lo demás, cualquiera de las partes puede resolver el contrato por incumplimiento de la otra parte, lo que puede dar lugar a una indemnización no tasada (como sí ocurriría para el régimen laboral) debiéndose probar el perjuicio y su entidad a la hora de concretar la cuantía exigida ante los Tribunales. En el mismo sentido, si el cliente decide injustificadamente extinguir el contrato, el TRADE podrá solicitar de los órganos jurisdiccionales la citada indemnización.

• **Derechos colectivos**

a. Libertad sindical

El Derecho a la libertad sindical de los TRADE es indistinto, de acuerdo con la regulación del LETA, del derecho a la libertad sindical de los trabajadores

autónomos comunes. En efecto, no existe regulación específica que establezca diferencias en el contenido del derecho a la libertad sindical específicos para los TRADE.

De esta forma, los TRADE que presten servicios en plataformas digitales tendrán el derecho individual de afiliarse, bien a sindicatos, bien en asociaciones empresariales, bien en asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. A su vez, los TRADE tendrán derecho a fundar asociaciones específicas de TRADE, puesto que dentro de la libertad concedida por el art. 19 LETA para fundar organizaciones profesionales debe caber el derecho a fundar asociaciones profesionales exclusivamente de TRADE. Esto viene justificado por las diferencias en régimen jurídico aplicable entre los autónomos comunes y los TRADE, diferencias que incluyen la posibilidad de estos últimos de negociar Acuerdos de Interés Profesional que los autónomos comunes no tienen.

En fin, estas asociaciones exclusivas de TRADE podrán organizarse a través de la creación de una asociación de TRADE de una plataforma concreta o de un sector de actividad concreto o incluso la creación de asociaciones de TRADE cuyo ámbito de defensa de los intereses sea toda la economía de plataformas. No obstante, lo que no parece posible es que los TRADE tengan derecho a crear sindicatos propios referidos a una plataforma o incluso a un sector de actividad.

Por su parte, los TRADE también podrán afiliarse bien a sindicatos, bien en asociaciones empresariales, bien en asociaciones profesionales de trabajadores autónomos comunes.

Sin embargo, los derechos para estas asociaciones quedan muy limitados por su regulación. En efecto, no hay ninguna previsión legal sobre la posibilidad de que los TRADE puedan celebrar asamblea o reunión en la propia empresa cliente, como si lo hace el artículo 77 y ss. del Estatuto los trabajadores para los sindicatos. Tampoco existe ninguna referencia respecto al uso de los tableros de anuncios o el uso de los locales de la empresa cliente en beneficio de las asociaciones de TRADES como si lo hace el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores para los sindicatos.

En el caso de los trabajadores autónomos comunes sería difícil, por no decir imposible, conceder a las asociaciones de autónomos el derecho de uso los tableros de anuncios de los locales o incluso el derecho a realizar asambleas de la

propia asociación de autónomos respecto a cualquier cliente de los autónomos representados, puesto que sería imponer una carga muy grande a un empresario cliente que probablemente tuviera escasa relación con unos pocos de los autónomos totales representados.

Sin embargo, en el caso de los TRADE no parece tan difícil pensar en que se puedan crear secciones de esa asociación de TRADE en la propia empresa. Y que estas secciones, asemejadas a las secciones sindicales, tuvieran derecho a usar la intranet corporativa para sus comunicaciones los tableros de anuncios o incluso que pudieran celebrar una asamblea en los locales de la empresa.

Concretamente, en la economía de plataformas, se podría pensar que, más que los locales de la empresa, las asociaciones de TRADES tuvieran derecho a usar la aplicación mediante la que prestan servicios, para poderse comunicar con los otros autónomos económicamente dependientes asociados.

Las asociaciones más representativas de los TRADE deberían poder crear dichas secciones asociativas en distintas empresas donde tuvieran implantación.

En fin, una vez más, este derecho solamente podría existir, o bien a través de una interpretación extensiva del contenido de libertad sindical que incluyera a los TRADE realizada por el Tribunal Constitucional, o bien una extensión de estos derechos realizada vía legislativa.

b. negociación colectiva

En el régimen jurídico de los derechos colectivos, de los autónomos y los TRADE, donde existen mayores diferencias es precisamente en materia de negociación colectiva. En este sentido, la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo no reconoce expresamente el derecho de negociación colectiva de las asociaciones de trabajadores autónomos, qué tan solo establece este derecho para TRADE, a través de la figura de los acuerdos de interés profesional.

En efecto las asociaciones de trabajadores autónomos pueden negociar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes que estén afiliados o asociados a estos. Esta figura viene regulada en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo que establece que:

“Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.

3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.”

Así pues, lo primero que cabe afirmar es que cualquier asociación podrá realizar este tipo de acuerdos interprofesionales. En efecto, la ley no limita la posibilidad de negociar este tipo de acuerdos a las asociaciones más representativas, sino que cualquier tipo de asociación profesional que represente a través podrá negociar y acordar este tipo de pactos.

La segunda cuestión de relevancia es que estos acuerdos no serán de aplicación con carácter general y *erga omnes* ni tendrán naturaleza normativa como la tienen los convenios colectivos de carácter estatutario. Por el contrario, la ley establece el carácter limitado y el alcance subjetivo de la eficacia de estos acuerdos. Por ello, los AIP solamente se aplicarán a aquellos TRADE que estén afiliados a los sindicatos o asociaciones profesionales que hayan pactado con la empresa cliente ese concreto acuerdo. En definitiva, los AIP solamente vincularán a los firmantes del acuerdo.

A pesar de que queda claro que, en los acuerdos de interés profesional, nos movemos dentro de la naturaleza privada de las relaciones contractuales, el contenido material de estos acuerdos puede ser bastante amplio dado que se

permite que se regule de manera colectiva en cualquier tipo de condiciones laborales incluido las condiciones de contratación y de extinción de los TRADE. Ello permite una amplia posibilidad a los negociadores.

El régimen regulador de los distintos trabajadores arroja notables diferencias en cuanto a su protección. Es posible apreciar diferencias en materia de derechos individuales (retribución, vacaciones, indemnizaciones por despido, prevención de riesgos) y de derechos colectivos (participación, libertad sindical, reunión, huelga, etc.), en materia de Seguridad Social (cotizaciones, cuantía de las prestaciones).

E. Cuadro comparativo de los distintos regímenes jurídicos

Derechos individuales			
	Laboral	Autónomo	TRADE
Salario mínimo	12.600 € anuales (2019)	NO, la retribución será la pactada entre las partes, y el único límite es el establecido por la norma civil: básicamente, un eventual abuso de derecho	Ídem
FOGASA	Sí	No, gozará de las garantías establecidas por la normativa común.	Ídem
Límites a la contratación temporal	Sí, rige el principio de causalidad y se establecen límites temporales.	No, la duración del contrato será delimitada por las partes sin límite alguno.	Ídem
Jornada máxima	Por regla general 40 horas semanales	No existe jornada máxima	Ídem
Descansos Intrajornada, entre jornadas y semanal	Sí	×	×

	- Intra jornada: 15 min. - Entre jornadas: 12 horas - Semanal: día y medio.		
Vacaciones	Mínimo 30 días naturales retribuidos	×	18 días hábiles <u>no retribuidos</u>
Permisos retribuidos	✓	No dispone de permisos	No, dispone de permisos en determinados supuestos, pero no son de carácter retribuidos
Indemnización legal por despido	✓	No establece la normativa una indemnización tasada por extinción del contrato.	Ídem
Prestación Incapacidad temporal y desempleo	✓	✓	✓

Prestación por maternidad, paternidad o adopción, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural	✓	✓	✓
Pensión de jubilación media	1.250,51 euros	739,33 euros	739,33 euros
Pensión de Incapacidad Permanente media	977,85 euros	718,98 euros	718,98 euros

Derechos colectivos			
Negociación colectiva	Sí, es un derecho reconocido por la constitución y desarrollado por el ET.	No	Aunque no se le reconoce el derecho a la negociación colectiva sí se les permite negociar Acuerdos de Interés Profesional.
Derecho de reunión de los trabajadores en la empresa	Sí	No	No
Derecho a nombrar representantes	Sí	No	No
Derecho a fundar y afiliarse a sindicatos	Sí, lo que les permite crear sindicatos u organizarse en ellos.	Tienen derecho a afiliarse a sindicatos, siempre que no tengan trabajadores a su	Solo tienen derecho a afiliarse a sindicatos ya creados.

		cargo. También a la creación de Asociaciones Profesionales específicas de autónomos.	También a la creación de Asociaciones Profesionales específicas de autónomos.
Derecho a fundar y afiliarse a Asociaciones Profesionales.	No	Sí	Sí. Pudiendo constituir o afiliarse, además de a las asociaciones de autónomos, otras de carácter específico de TRADE.
Derecho a realizar actividad sindical en la empresa	Sí, los asalariados tienen reconocido el derecho de reunión de los afiliados a un sindicato, así como el derecho a distribuir y recibir información sindical en	No	No

Derecho de huelga	Sí, es un derecho fundamental	No	No
Prevención de riesgos	El trabajador tiene derecho a la seguridad y salud en el trabajo.	El autónomo tiene atribuidas obligaciones de seguridad cuando concurre con otros empresarios o cuando tiene trabajadores a su cargo.	tiene atribuidas obligaciones de seguridad cuando concurre con otros empresarios
Obligación de abonar tasas judiciales	No	Sí	No

F. Los falsos autónomos

Los falsos autónomos son trabajadores que, formalmente, se encuentran registrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social y que mantienen con empresa cliente una relación, también formalmente, de carácter mercantil. Sin embargo, bajo esta apariencia de trabajador autónomo, lo que subyace es una relación de trabajador asalariado desarrollado para un empleador. Por tanto, estamos ante un trabajador que a efectos formales reviste un carácter de trabajador autónomo cuando, en realidad, las condiciones bajo las que realiza su actividad es la de un trabajador asalariado.

La razón de ser de esta figura no es otra que el ánimo del empresario que contrata los servicios de este falso autónomo de eludir aquella normativa que dota al trabajador a su cargo de determinados derechos de lo que, sin embargo, carece el trabajador autónomo. Así, la empresa defraudadora no solo se beneficia de la carencia de derechos del trabajador como el límite de jornada, el derecho a

vacaciones o el abono de un salario mínimo, sino que, además, evitar hacerse cargo de las obligaciones económicas de Seguridad Social.

No estaríamos tanto ante un problema de regulación, sino ante un problema relacionado con la efectividad del Derecho ya vigente, puesto que basta con que el trabajador en cuestión pueda ser considerado, en esencia, un trabajador asalariado conforme a la definición ofrecida por el ET para que se le aplique la norma laboral.

A estos efectos, nos sirve de ejemplo la sentencia dictada el 1 de junio de 2018 por el Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia (Sentencia n.º 244/2018) condenando a la empresa de reparto Deliveroo a pagar una indemnización por despido improcedente a uno de sus trabajadores (*riders*) al entender que entre las partes existía un contrato de trabajo. Los fundamentos para llegar a esta conclusión son los siguientes:

i. Irrelevancia del tipo de contrato pactado entre las partes.

De acuerdo con la Jurisprudencia asentada en España (SSTS de 11 de junio y de 5 de julio 1990), los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, debiendo estarse para determinar su auténtica naturaleza a la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, lo que debe prevalecer sobre el «nomen iuris» (nombre dado a la relación) empleado por los contratantes. Ello implica que la determinación del carácter laboral o no de la relación que une a los contratantes, no es algo que quede a la libre disposición de las partes, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual.

De esta forma, la Sentencia Deliveroo determina que es irrelevante que el *rider* firmara y aceptara un contrato civil. En definitiva, la normativa se impone a la voluntad de las partes.

ii. Instrucciones de la empresa

La Sentencia Deliveroo sostiene que el *rider* trabajaba siguiendo las instrucciones de la empresa y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma.

Concretamente, la sentencia considera probado que el trabajador, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación (app) desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma. Sumado a ello, se entiende acreditado que la empresa Deliveroo era la que decidía la zona en la que el *rider* debía desempeñar sus funciones.

iii. Horarios

En cuanto al horario, la Sentencia determina que, aunque es cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la empresa, y que era esta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana. Es decir, la Sentencia concluye que no había una verdadera libertad de elección del horario. Además, se debe señalar que los Tribunales españoles (STS de 20 de enero de 2015—rec. 578/2014—) consideran que incluso aunque exista una total y absoluta libertad de horarios del trabajador y la capacidad para rechazar los encargos por parte de la empresa ello no evita la calificación de laboral. Esto es debido a que, de acuerdo con los Tribunales españoles, para la calificación como asalariado es más relevante otras cuestiones como a quién pertenecen los clientes para los que se realizan los encargos o si el trabajador tiene una verdadera estructura empresarial (STS 20 de julio de 2010 -rec. 3344/2009-).

iv. Control

El Juzgado de Valencia considera acreditado que la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que el reparto de comida se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado (GPS) al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto. Parece especialmente importante que la Magistrada considera relevante que la empresa era la que decidía en cada momento cuál eran los repartos (*gigs*) a realizar por el trabajador y la efectiva asignación de los mismos. En efecto, dado que el algoritmo que asignaba los repartos pertenece a la empresa, parece lógica la conclusión a la que

llega la juzgadora: la empresa es quién asigna los repartos (*gigs*)—organiza el trabajo—a través del algoritmo.

v. Substitución y subcontratación

La Sentencia entiende que la subcontratación, aun permitida en el contrato entre las partes, era totalmente residual. En cualquier caso, cabe señalar que, de acuerdo con la jurisprudencia española (STS de 20 de julio de 2010—rec.3344/2009—), la subcontratación o sustitución esporádica no evita la laboralidad dado que se hace en beneficio de la empresa. Es decir, cuando el trabajador no puede realizar el trabajo encargado y busca a otro trabajador para que lo haga se hace en beneficio de la empresa y, por esta razón, ello no puede implicar la pérdida de los derechos como trabajador ni su clasificación como autónomo.

vi. La plataforma como medio de producción y no la bicicleta

La Sentencia indica que aun cuando el *rider* aportaba para el trabajo su bicicleta y su teléfono móvil, carecía de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual, con el nombre comercial "Deliveroo" la que, a través de una aplicación informática (app), se organizaba la actividad empresarial. Es decir, se entiende que el principal medio de producción es la plataforma virtual—no la bicicleta—. Por esta razón, se argumenta que es la empresa propietaria y que tiene el poder de uso de la plataforma quien debe entenderse como el empresario. De acuerdo con la jurisprudencia española tampoco un coche o una furgoneta pequeña son un medio de producción relevante (STS 18 de mayo de 2019—rec. 3513/2016—).

vii. Precio

La Sentencia considera trascendental para su decisión final que quien decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador fuera Deliveroo. También que el *rider* percibía su retribución con independencia del cobro por parte de Deliveroo del servicio. Por último, se considera significativo, para entender que el *rider* es trabajador de Deliveroo, el hecho de que el servicio era cobrado por Deliveroo al cliente a través de su aplicación (app).

viii. Actividad empresarial

La Sentencia considera que el *rider* es un trabajador también por el hecho de que no tiene posibilidades de participar en modo alguno de los beneficios que, en su caso, pudiera obtener la empresa Deliveroo. En efecto, como ya señaló la Sentencia en UK sobre Uber (STJUE Y. Aslam, J. Farrar y otros contra Uber-UK), y también el Tribunal Supremo español ha señalado en otras ocasiones (STS de 16 de noviembre de 2017), la imposibilidad de crecimiento del negocio ni de obtener los rendimientos es un hecho crucial.

ix. Ajenidad en la información

La magistrada también considera significativo para su fallo el hecho de que el trabajador desconocía cuales eran los restaurantes que en cada momento estaban adheridos a la plataforma y la identidad de los clientes que solicitaban sus servicios. En efecto, en el S. XXI la información es un medio de producción muy importante, por lo que difícilmente puede ser calificado de empresario quien no es propietario de la información esencial en un negocio (ej. identidad de los clientes, big data).

x. Ajenidad en la marca

Por último, la Sentencia señala que los *riders* son la imagen de la compañía de cara al cliente. Es decir, los clientes reconocen a los *riders* como “la cara de la compañía”. En efecto, como la doctrina ha señalado, ningún cliente conoce ni elige a los *riders*, sino que los clientes confían en los *riders* (para abrirles la puerta de su casa) porque viene de Deliveroo. Los clientes no pertenecen a los *riders*, sino que los clientes pertenecen a Deliveroo, siendo los *riders* solamente los ejecutores del trabajo en beneficio de la plataforma (Todolí, 2017). Y esto es un elemento que ocurre en toda la *Gig economy*. Los Tribunales de otros países están considerando esta circunstancia clave para determinar la imposibilidad de clasificar a los trabajadores que trabajan para una marca que no es de su propiedad como elemento esencial (SCourt UK Pimlico Plumbers Ltd y otros v contra Smith). La marca se convierte en el medio de producción más importante en el S. XXI puesto que sin clientes no se puede producir ningún servicio (*on-demand economy*).

En definitiva, es posible empezar a vislumbrar en la jurisprudencia y en la doctrina un esfuerzo por integrar esta nueva forma de organizar el trabajo dentro del ámbito de aplicación del contrato de trabajo. Ello se hace a través de los llamados “nuevos indicios” de laboralidad. Esta doctrina defiende que en la economía de plataformas los prestadores de servicios están subordinados a la plataforma, sin embargo, esa subordinación es distinta a la forma de subordinación de los trabajadores tradicionales. De ahí la necesidad de conocer y “buscar” esos “nuevos indicios” de subordinación.

xi. Nuevas formas de control

Las formas tradicionales de vigilancia y control de la calidad de la prestación de servicios por parte de los trabajadores consistían en dar formación específica de la empresa al trabajar y dictar instrucciones concretas sobre cómo realizar el trabajo, unido a un sistema de vigilancia que aseguraba el cumplimiento de dichas instrucciones. En la economía de plataformas—*offline* y específico—nada de esto existe, no obstante, se defiende que ello no significa que las formas de control de la prestación del servicio hayan desaparecido, sino que simplemente se han transformado. Las empresas confían en las evaluaciones de los clientes para asegurarse unos estándares altos de prestación de servicios. De esta forma, las empresas, en vez de dar instrucciones y controlar el proceso de ejecución para asegurar su calidad, delegan estas funciones en los clientes, utilizando posteriormente dicha información para tomar decisiones sobre despidos.

En efecto, aunque las empresas solamente establezcan “recomendaciones” sobre cómo prestar servicios, aquellos profesionales que no las sigan, pueden fácilmente verse despedidos por unas malas evaluaciones de los clientes que esperan que dichas recomendaciones—que son de conocimiento público—se cumplan. De hecho, se razona que el nivel de monitorización del trabajo que reciben los trabajadores en este tipo de plataformas es mucho mayor que los trabajadores tradicionales dado que, desde la perspectiva de los clientes, el trabajo es observable en todo momento y sin coste alguno para la empresa. En las estructuras productivas tradicionales, los mandos intermedios eran costosos para las empresas por lo que tendían a mantener un nivel “óptimo” de vigilancia y no un nivel “máximo”. En definitiva, la inexistencia de instrucciones por parte del

empresario solo significa que el trabajador estará ahora sometido a obligaciones de resultado y no de medios y, de hecho, la vigilancia sobre el trabajador ahora es mucho mayor que en las empresas tradicionales.

xii. El control necesario.

Otra parte de la doctrina se inclina por defender que, aunque realmente haya habido una disminución del control por parte de la empresa, ello no significa que el trabajador deje de ser subordinado. Es decir, que exista cierta libertad en la ejecución de forma inherente al tipo de trabajo ello no va a desvirtuar la relación subordinada. En este sentido, lo importante no será cuánto control el empresario ejerce, sino cuanto control el empresario se reserva el derecho a ejercer.

De esta forma, que las plataformas virtuales decidan permitir que los trabajadores elijan su jornada de trabajo y su horario—dado que las nuevas tecnologías hacen innecesario dictar instrucciones en este respecto—no implicará que el trabajador pase a ser independiente. La empresa podría en cualquier momento dictar nuevas instrucciones y los trabajadores deberían obedecer, por ello, que la empresa decida no ejercer ese poder de dirección no va a querer decir que no lo posea.

En definitiva, que la empresa dicte solamente las "instrucciones necesarias" no querrá decir que el trabajador deje de estar subordinado a la empresa. Lo relevante será saber si el empresario ha dictado las instrucciones suficientes para—y con el objetivo de—mantener el control sobre el proceso productivo. El problema que plantea la presente concepción de subordinación es que no queda claro cuándo la empresa estará dictando las instrucciones necesarias para controlar el proceso y cuándo no.

xiii. Desequilibrio del poder negociador.

A su vez, la doctrina ha defendido que el Derecho del Trabajo en su vertiente protectora debe alcanzar al económicamente más débil, tendiendo a su aplicación a personas en una situación socioeconómica muy similar a los trabajadores dependientes, aunque no posean tal característica. Sin embargo, en los últimos años, el prototipo normativo ha acabado marginando el tipo social, a través de la construcción de un concepto jurídico de dependencia que suprime a la figura del contrato de trabajo cualquier referencia económica, social o política. En este

contexto, parte de la doctrina sostiene que debe volver a existir una correlación entre la "condición social" de trabajador, su subordinación económica y social y la "trasposición jurídica" de esta condición en un sistema de reglas de tutela del contratante débil. De esta forma, se defiende que el contrato de trabajo debe aplicarse a todo prestador de servicios sometido a una desigualdad en el poder negociador con independencia de la forma en la que se ejecute la prestación —sujeta a dependencia o independencia—.

xiv. Integración en organización ajena.

Otros autores, más apegados a la literalidad del concepto clásico de trabajador, entienden que la dependencia no debe buscarse en la existencia de instrucciones directas sobre la forma de ejecutar el trabajo, sino en la integración en la organización del empresario; o, en sentido contrario, en la falta de una organización empresarial propia por parte del trabajador. De esta forma, se ha considerado que solamente puede ser un auténtico trabajador autónomo cuando se cuenta con su propia organización y se asumen los riesgos y beneficios de la actividad. Por el contrario, desde el momento en el que se integra en "territorio ajeno" donde el empresario ejerce su libertad de empresa en la vertiente funcional, estableciendo la organización y sus reglas, se está ante un trabajador dependiente.

xv. Falta de oportunidades empresariales

Otro argumento esgrimido, por gran parte de la doctrina, para entender que se está ante un trabajador subordinado, es la inexistencia de oportunidades empresariales. Los trabajadores que prestan servicios a través de una plataforma virtual solamente están aportando puro trabajo o mano de obra sin que exista posibilidades de desarrollo empresarial. En efecto, se entiende que un trabajador autónomo debe aportar experiencia, formación y habilidades que la propia empresa no posee y, por ello, debe recurrir a un tercero independiente que se la provea. Por el contrario, estas nuevas empresas confían toda su mano de obra a terceros, personas que no aportan un especial valor añadido a la empresa más allá de su trabajo.

El propio *know-how*, si es en algún caso necesario, es aportado por la propia empresa y transmitido en forma de "recomendaciones" o instrucciones necesarias.

En realidad, Por el contrario, un autónomo para considerarlo empresario debe prestar servicios en una actividad donde pueda existir un desarrollo profesional, obteniendo sus propios clientes, a través de una buena prestación del servicio, que le permitan desarrollarse como empresa. Se critica, pues, calificar como empresario independiente a aquél que solamente ofrece su trabajo y no tiene posibilidades—ni siquiera potenciales- de obtener los beneficios inherentes a un emprendedor—.

xvi. Irrelevancia de ciertas características de la prestación a la hora de calificar contrato de trabajo

Existen ciertas cuestiones que la doctrina entiende que no son relevantes a la hora de decidir que se está ante un contrato de trabajo o ante un trabajador autónomo. En primer lugar, los materiales aportados por los trabajadores tienen relativamente poco valor como para entender que existe una verdadera ajenidad. De la misma forma, los riesgos o costes asumidos por el trabajador son de poca importancia como para afirmar que el trabajador está asumiendo los riesgos del negocio. El contrato de trabajo, cuando fue definido, y hablaba de ajenidad en los medios de producción, hacía referencia a las grandes fábricas donde el trabajador nunca podría llegar a ser propietario. No obstante, hoy en día, un vehículo o un carro de limpieza puede ser adquirido por cualquier persona y ello no parece ser determinante para su exclusión del ámbito de protección.

De hecho, en las empresas descritas en este trabajo, los verdaderos medios de producción son los tecnológicos. La inversión en la tecnología que crea la plataforma virtual es realmente la parte costosa de los medios de producción, por ello, en comparación, los materiales aportados por el trabajador son insignificantes.

De la misma forma, modalidades contractuales como el trabajo a distancia se basan en una vigilancia del resultado y no del *modus operandi* de la prestación, sin que ello impida su calificación como relación laboral. El concepto de trabajo subordinado lleva años adaptándose a las nuevas realidades, sin que el hecho de que el trabajador tenga libertad para elegir cuándo realiza el trabajo—o cómo—sea relevante para su calificación jurídica. Es precisamente la elasticidad del

concepto la que permitirá su adecuación a la "realidad social del tiempo" en el que ha de ser interpretado.

xvii. La prestación de servicios bajo una marca ajena como criterio delimitador del contrato de trabajo

Por último, sumadas a los anteriores indicios de laboralidad hay otro que parece que vaya a tener gran relevancia en el marco de la economía en el S. XXI: la ajenidad en la marca.

La evolución del mercado tiende cada vez más a la utilización de una marca o signos distintivos comunes descentralizando todo lo demás—incluyendo la prestación del servicio concreto objeto de la marca—. En el mundo globalizado, tan competitivo como el actual, sin duda el activo más importante de toda empresa es la clientela. Los pequeños empresarios luchan por hacerse un hueco en el mercado, algo que difícilmente pueden conseguir cuando compiten contra grandes marcas de reconocido prestigio que utilizan economías de escala en publicidad y marketing, así como su tamaño les permite obtener grandes dosis de información que facultan una reducción del coste—y una mejora de la calidad—del producto o servicio ofrecido.

El pequeño empresario se ve obligado a trabajar bajo el membrete de otra empresa para poder continuar en el mercado; su supervivencia depende de que los clientes, los cuales prefieren una marca conocida—y una determinada forma estandarizada de hacer las cosas—, los elijan sobre otras empresas. El pequeño empresario podrá mantenerse en este mundo globalizado a costa de pagar un precio muy grande: su anonimato en el mercado (Todolí, 2017).

Especialmente, el problema surge cuando este “pequeño empresario” en realidad solo aporta mano de obra; es decir, es una persona que vive de su trabajo. En este sentido, un trabajador individual que presta servicios de forma personal bajo el paraguas de una marca que le es ajena y siguiendo un “manual de instrucciones” impuesto por la empresa principal, tiene serios visos de considerarse un trabajador laboral.

En el mismo sentido, no se debe olvidar que un prestador de servicios que actúa bajo la marca ajena se encuentra dentro de una de las facetas de la ajenidad. El trabajador, aunque trate directamente con los clientes, si lo hace bajo el

paraguas de una marca ajena estará beneficiando—o perjudicando— dicha marca—como lo haría un trabajador laboral—y no su negocio—como lo haría un autónomo—. Alarcón (1986) definió la ajenidad del mercado como una faceta de la ajenidad, por la cual al trabajador se le vetaba el acceso al mercado pudiendo prestar servicios solo a través de su empresario. Precisamente, con la interposición de una marca ajena entre el prestador de servicios y el cliente, se impide que el prestador de servicios actúe en nombre propio en el mercado. Siendo la empresa propietaria de la marca la que será reconocida como actuante en el mercado.

Además, recordemos que las pequeñas inversiones que el trabajador deba realizar para poder prestar servicios bajo la marca ajena serán probablemente de un valor insignificante si lo comparamos con el valor de la marca. La propiedad industrial, además, será el verdadero medio de producción que permitirá al negocio funcionar (con ello se vislumbra también la ajenidad patrimonial clásica). Conseguir clientes hoy en día es la parte más importante de cualquier negocio—y proceso productivo de una empresa—, por lo que el propietario de la marca, muy probablemente, sea a su vez el propietario del medio de producción más importante. Quizá en el pasado, en sociedades fordistas —donde todo lo fabricado se vendía— lo importante era la fábrica, pero actualmente, derivado del aumento de la competitividad, la marca pasa a ser el medio de producción más importante de cualquier negocio.

Por otra parte, respecto a la exigencia de dependencia, recordemos que actuar bajo una marca ajena implica seguir sus directrices e instrucciones dado el interés del empresario propietario de la marca de mantener su buen nombre—como lo haría con trabajador laboral—.

En definitiva, prestar servicios bajo una marca ajena—como ocurre en algunas empresas de la economía de plataformas—parece que, a priori, podría cumplir las dos características distintivas del contrato de trabajo; la ajenidad (mercado y patrimonio) y la dependencia (Todolí, 2017).

2. Propuestas regulatorias

Hasta ahora se ha visto cómo esta nueva forma de organizar el trabajo afecta a profesionales liberales, al trabajo cualificado (informáticos, ingenieros...) y al trabajo no cualificado, requiriendo todos ellos, para poder acceder al mercado, someterse a las directrices uniformes decididas por los titulares de las plataformas y cómo ello implica—además de un hipotético posible abuso en las condiciones impuestas por la plataforma—una reducción del poder de negociación y desplazamiento de la capacidad de fijar el precio de su propio trabajo desde el profesional o trabajador hacia el dueño de la plataforma. Esta pérdida de poder de negociación proviene precisamente de la necesidad del recurso a la plataforma para poder prestar el servicio que ofrecen. Pues bien, vistos los efectos, es el momento de analizar las opciones del legislador nacional (aunque los cambios puedan también venir del legislador europeo o la OIT o en algunos casos de la negociación colectiva).

A. Inactividad/pasividad del legislador

Hasta ahora, el legislador nacional no ha considerado oportuno pronunciarse ni sobre la delimitación del concepto legal del contrato de trabajo—ni sobre su modificación—ni tampoco sobre si es necesario alterar el régimen jurídico del contrato de trabajo para los trabajadores en plataformas. Ello implica dejar en manos de la Inspección de trabajo y de la Justicia el eventual encaje laboral de esta nueva forma de organizar el trabajo, esto es, determinar si los trabajadores, plataforma por plataforma, sector por sector y en un momento del tiempo determinado, son laborales o autónomos (Pérez de los Cobos, 2019). A la vez, se asume que, si son laborales porque así lo determina la Justicia, el régimen aplicable será el del trabajador laboral común. Esta opción es, en el fondo, la habitual en materia laboral. La doctrina históricamente ha considerado suficientemente flexible—y adaptable a las nuevas profesiones—el

Estas plataformas tienen grandes capacidades de adaptación y modifican la relación con sus trabajadores “a golpe de sentencia” con objeto de esquivar la aplicación del Derecho del trabajo

concepto de trabajador para que no fuera necesario ningún cambio ni aclaración por parte del legislador (Pérez de los Cobos, 2019).

No obstante, esta vez no se está ante una nueva profesión, o un nuevo sector productivo, sino ante una nueva forma de organizar el trabajo en el mercado, que puede requerir repensar el modelo. Especialmente teniendo en cuenta que afecta transversalmente a todos los sectores y cada vez a más trabajadores. Con independencia de que se considere que la intensidad del cambio de organizar el trabajo sea elevada o no, a ello hay que sumar la magnitud de trabajadores y sectores afectados, algo que en conjunto puede llegar a justificarlo. Por último, el hecho de que las plataformas cambien frecuentemente su relación con los trabajadores de plataformas, de tal forma que de una apariencia de que el objetivo sea sortear la aplicación de la normativa y el cumplimiento de las sentencias, refuerza la oportunidad de un pronunciamiento legislativo.

B. TRADE digital u otros tipos de clasificación como autónomos

Desde sectores próximos a la asociación de empresas de plataformas digitales, en conjunto con alguna asociación de autónomos, se ha propuesto una intervención legislativa en el sentido de excluir a los trabajadores de plataformas de la laboralidad creando una nueva figura—TRADE digital—o simplemente ampliando las posibilidades de ser considerados TRADE. La fundamentación de esta propuesta, según sus autores, se basa en permitir la expansión de estas nuevas empresas sin las restricciones que implica el Derecho del Trabajo. Paralelamente, se argumenta la necesidad de dotar de seguridad jurídica y evitar la juridificación de la cuestión. Se entiende que debe ser el legislador quien se pronuncie. En última instancia, abogan por un cambio legislativo que los considere autónomos, al entender que la flexibilidad horaria concedida por estas plataformas a los trabajadores es incompatible con el régimen jurídico del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, esta propuesta puede ser criticada desde varias perspectivas: de un lado, porque dejaría sin protección laboral a sujetos que pueden caer, actualmente, dentro de la definición de trabajador por cuenta ajena. En efecto, el legislador nacional no es completamente libre de definir el ámbito de protección

conforme desee. El TJUE (asunto C-66/1985 y C-216/15, casos Lawrie-Blum y Ruhrlandklinim, respectivamente) aneja un concepto de trabajador laboral recogido en las directivas europeas que no puede ser modificado—a efectos de esas regulaciones—por el legislador nacional. De hecho, ese concepto está incluido en la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (art. 2) y debe ser respetado por la legislación nacional en la aplicación de los derechos laborales concedidos por esa normativa. De la misma forma, la OIT también tiene un concepto de trabajador por cuenta ajena aplicable a sus tratados internacionales—ratificados muchos de ellos por España—que es indisponible para el legislador español, salvo que esos convenios fueran denunciados.

Por tanto, la exclusión de todos los trabajadores de plataformas vía legislación nacional podría decaer ante el Tribunal Europeo o incluso ante los tribunales nacionales por ser contraria a la normativa internacional.

Ello implica que, en el fondo, esta propuesta legislativa, crearía inseguridad jurídica y, de seguro, judicializará el asunto. Algo que teóricamente se busca evitar.

De otro lado, los efectos para las protecciones laborales podrían ser importantes. Se las predicciones se cumplen y cada vez hay más trabajadores prestando servicios en plataformas virtuales, su expulsión del Derecho del trabajo dejaría sin derechos laborales a una mayoría de trabajadores lo que, sumado al incremento de la precariedad laboral, podría incrementar los conflictos sociales.

Por último, hay que señalar que esta solución provocaría una diferencia injustificada de regímenes jurídicos y de costes laborales entre empresas tradicionales y nuevas empresas de plataformas. En efecto, recordemos que estas empresas de plataformas actúan en sectores históricos donde muchas de las empresas implantadas, cumpliendo con la legislación, tienen contratados laboralmente a sus trabajadores. Permitir

Permitir que las nuevas empresas puedan ahorrarse legalmente los costes de Seguridad Social, vacaciones, indemnizaciones por despido, salarios mínimos, etc., implicaría una ventaja competitiva respecto a las empresas tradicionales provocada no por una mayor eficiencia de las nuevas

que las nuevas empresas puedan ahorrarse legalmente los costes de Seguridad Social, vacaciones, indemnizaciones por despido, salarios mínimos, etc., implicaría una ventaja competitiva respecto a las empresas tradicionales provocada no por una mayor eficiencia de las nuevas empresas sino por una diferencia en la regulación.

C. Clasificación como laborales sin alterar la legislación laboral

Otra opción legislativa sería implementar la modificación legislativa para aclarar la laboralidad de los trabajadores en plataformas, bien cambiando el ámbito de aplicación actual del contrato de trabajo que los incluya explícitamente, bien llevando a cabo una ampliación del ámbito de aplicación específica para los trabajadores de plataforma. Con ello se daría seguridad jurídica a las empresas y los trabajadores y reduciría la judicialización—siempre que las empresas se avinieran a un cumplimiento voluntario tras la “aclaración” legislativa—.

Además, este tipo de modificación no entraría en conflicto con normativas internacionales puesto que son un mínimo de derecho necesario, que puede ser mejorado por la normativa nacional—pero no empeorado—.

Esta “aclaración”, además, permitiría dar protección a colectivos que tradicionalmente eran ajenos al contrato de trabajo, debido a que fuera de las plataformas, tenían independencia y poder de negociación, y que ahora pasan depender—necesitar—la plataforma de la que no son titulares para poder prestar sus servicios: las profesiones liberales. Es cierto que, estos profesionales, al trabajar en plataformas, pueden quedar ya cubiertos por esta la legislación existente, sin necesidad de modificarla. De hecho, eso mismo establece el Tribunal Supremo en su sentencia de 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015) en el caso de una empresa de traducciones, que tenía como falsos autónomos a los traductores (Todolí, 2019). Sin embargo, parece que sería más oportuno que el legislador fuera el encargado de aclarar que, en esta nueva forma de organizar el trabajo, la legislación laboral es aplicable.

D. Clasificación como laborales modificando su régimen jurídico.

Como se viene planteando a lo largo de este trabajo, tanto el concepto de trabajador como su régimen jurídico, describe una realidad industrial algo alejada de la actualidad. Sin bien es cierto que la noción de trabajador, por su amplitud, puede no requerir modificación alguna para amparar las nuevas formas de trabajar dentro de su ámbito, ciertas normas—derechos y deberes—dentro del contrato de trabajo no son tan flexible y pueden necesitar actualizaciones. E, incluso, si no fuera necesaria su modificación, esta puede plantearse como una oportunidad para adaptar y mejorar los derechos de los trabajadores conforme a las posibilidades productivas de nuestro siglo. En las conclusiones se plantean algunas posibles modificaciones.

IV. CONCLUSIONES: RESTOS DEL PRESENTE Y DEL FUTURO

En este estudio se ha analizado como la tecnología cambia la forma de organizar el trabajo. Esta cuestión dista de ser nueva puesto que en el pasado fue precisamente la tecnología la que permitió a aparición de la organización industrial pasando de un trabajo artesanal a una producción en cadena. Actualmente se está ante un fenómeno similar pasando de una forma de organización del trabajo analógica a una digital o como se ha venido llamando “el trabajo en plataformas”.

Este trabajo parte de la premisa de que el progreso tecnológico puede incrementar la calidad del trabajo, la productividad y los ingresos a la vez que reduce la exposición a trabajos peligrosos, insalubres y tediosos a la vez que puede garantizar la flexibilidad, la autonomía y una mejor conciliación de la vida laboral y personal. Sin embargo, la tecnología solamente no parece suficiente para alcanzar estos objetivos.

Los cambios tecnológicos traen consigo también épocas de transición e inestabilidad en el mercado de trabajo. Desde organismos internacionales se está apunta hacia esta tendencia actualmente. Concretamente, la OCDE (2019) constata un incremento de la inestabilidad en el empleo y un crecimiento de las “nuevas formas de empleo” donde los trabajadores se encuentran en situaciones no cubiertas por los estándares de protección existentes en el mercado de trabajo—esto es, por el Derecho del trabajo—.

Así pues, el trabajo en plataformas se presenta como una nueva forma de organización del trabajo que utiliza la tecnología para permitir

- 1) Un incremento en la vigilancia de los trabajadores incrementando la presión sobre la velocidad del trabajo y el estrés.
- 2) Un aumento de la competencia entre los trabajadores ampliando los riesgos de reducción de los derechos laborales y la calidad del empleo.
- 3) La expectativa de disponibilidad completa en beneficio de los clientes reduciendo las posibilidades de conciliación.
- 4) Dependencia de la tecnología—la plataforma—para poder prestar servicios.

5) Modelo “*winner takes all*” y tendencia hacia el monopsonio laboral reduciendo poder negociador de los trabajadores.

Sumado a ello, cabe decir que este tipo de riesgos no afectan solamente a trabajadores poco cualificados, sino que trabajos profesionales, profesionales liberales y trabajadores cualificados también se ven afectados. Varios estudios apuntan a que, de hecho, los sectores que mayor número de trabajadores en plataformas utilizan son el sector de la informática y las profesiones liberales. Por ello, se concluye que los riesgos arriba apuntados no afectan únicamente a los trabajadores que exigen una menor cualificación sino a todo el espectro laboral.

A su vez, otra conclusión relevante es que el trabajo en plataformas no crea sectores productivos nuevos, sino que transforma los ya existentes. Ello viene a significar que las actividades y servicios provistos por trabajadores de plataformas y por las propias plataformas ya se producían con anterioridad a la aparición de esta nueva forma de trabajar. Hecho de suma importancia dado que revela que con el trabajo en plataformas no se cumple de la promesa schumpeteriana de generación de nuevos sectores productivos gracias a la tecnología creando, así, empleo. En cambio, se trata de una transformación, en la mayoría de los casos, de ocupaciones y empleos ya existentes.

En fin, estos riesgos plantean la necesaria actuación de los organismos públicos para prevenir perjuicios a la clase trabajadora. Sin poner en duda los beneficios que pueda aportar, a largo plazo, una nueva organización empresarial a través de la aparición de una nueva tecnología parece necesario que el proceso de transición venga tutelado por las instituciones públicas. Como ocurrió en el pasado—aparición de la organización industrial—toda transformación del modelo organizativo trae épocas de inestabilidad en perjuicio de los trabajadores y requiere, a su vez, de un reajuste en los equilibrios del mercado laboral, así como nuevas protecciones frente a los nuevos riesgos.

Con la organización industrial se hizo patente el necesario reconocimiento de los sindicatos y de la huelga como forma de expresión democrática de los trabajadores, las jornadas máximas de trabajo, el salario mínimo y la prevención de riesgos laborales como manera de protección de los trabajadores y por último la negociación colectiva, como forma de alcanzar la necesaria paz social. Pues

bien, ante una nueva forma de organizar el trabajo muchos de los anteriores derechos siguen siendo necesario y probablemente otros nuevos deban entrar en juego.

Seguidamente se analizarán algunas de las actuaciones que los organismos públicos y los agentes sociales pueden acometer para mejorar la situación de los trabajadores en plataformas y prepararse para una eventual y progresiva transición hacia un modelo de economía de plataformas.

A. Formación y habilidades necesarias de los trabajadores

El avance tecnológico y de modelo organizativo expuesto plantea como primer reto cambios en las habilidades necesarias de los trabajadores, así como en el modo de adquirir esas habilidades—procesos formativos—.

El trabajo en plataformas, y en general la economía de plataformas, está asociada a modificaciones en la organización empresarial y cambios en el contenido—tareas—de la mayoría de las ocupaciones, puestos de trabajo y sectores. En efecto, la introducción de la tecnología de las plataformas—aplicaciones, webs, algoritmos—alteran sustancialmente el tipo de tareas que deben realizarse en una ocupación añadiendo factores tecnológicos a profesiones que anteriormente carecían. Ello implica la necesidad de adquisición de esas habilidades tecnológicas para poder prestar servicios en el mismo sector con objeto de evitar la desactualización y el desplazamiento.

La estabilidad tecnológica permitía que un trabajador formado en la educación inicial contara con suficientes habilidades para desarrollar toda su vida laboral y profesional. Sin embargo, la profundidad de los cambios tecnológicos hace difícil que la formación inicial únicamente pueda equipar a los jóvenes con el conocimiento y las habilidades necesarias para toda su vida laboral.

Sumado a ello, el modelo de adquisición tradicional de conocimientos y habilidades parece poco compatible con la velocidad del cambio tecnológico. En efecto, los modelos tradicionales confían en la educación inicial como forma de que los trabajadores adquieran las habilidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo. La estabilidad tecnológica permitía que un trabajador formado en la educación inicial contara con suficientes habilidades para desarrollar toda su vida

laboral y profesional. Sin embargo, la profundidad de los cambios tecnológicos hace difícil que la formación inicial únicamente pueda equipar a los jóvenes con el conocimiento y las habilidades necesarias para toda su vida laboral (Sala Franco y Todolí Signes, 2018).

En el modelo tradicional muchos empresarios han preferido históricamente no dar formación a los trabajadores empleados sino, por el contrario, reclutar nuevos trabajadores con formación haciendo recaer los costes de formación en el propio trabajador –debe acudir formado a la empresa- y a los sistemas públicos de educación. Esto se ve agravado en el sistema de plataformas, el cual, al incrementar la competencia entre los trabajadores para conseguir encargos –*gigs*- y la reputación digital –abaratamiento del coste de selección y supervisión de trabajadores- obligan a estos a estar ya formados para el trabajo. De hecho, los estudios concluyen que la mayoría de las plataformas no proveen de ningún tipo de formación a sus trabajadores (Broughton *et al.*, 2018).

Adicionalmente, los trabajadores de plataformas afrontan retos específicos en el acceso a la formación

- 1) Son calificados de autónomos carecen de derechos formativos propios de los trabajadores laborales.
- 2) La alta competencia de los trabajadores en plataformas desincentiva que la propia plataforma otorgue formación.
- 3) La introducción de la tecnología –plataformas, smartphones, aplicaciones, algoritmos- en sectores y ocupaciones tradicionales –transporte, delivery, limpieza, cuidados- requiere habilidades digitales que puede perjudicar a trabajadores de cierta edad (Parlamento Europeo, 2016).
- 4) La escasa cualificación necesaria en algunas de esas ocupaciones puede dificultar que esos trabajadores posean esas habilidades digitales.
- 5) Los trabajadores de plataformas suelen trabajar con plazos de entrega limitados y percibiendo salario únicamente por cada encargo realizado lo que les deja con poco tiempo para la formación (OCDE, 2019).
- 6) Los trabajadores de plataforma carecen de estructuras de ascenso claras, o directamente son inexistentes, lo que puede desincentivar a los propios trabajadores a querer formarse.

- 7) El pago a los trabajadores por trabajo terminado implica hacer recaer los costes de una baja productividad en el propio trabajador. Esta estructura retributiva desincentiva a la empresa de dar formación al trabajador.
- 8) La reputación digital es otro desincentivo para la formación al menos para la reglada. Se entiende que esta reputación digital es una “certificación” de habilidades basada en la experiencia con los clientes que puede hacer innecesarias las certificaciones oficiales o regladas. Sin embargo, cabe resaltar que la reputación digital es difícilmente trasladable de una plataforma a otra al contrario de las certificaciones regladas. A su vez, muchas plataformas de *crowdwork online* permiten incluir las certificaciones oficiales en el perfil del usuario incrementando su empleabilidad (Kässi y Lehdonvirta, 2019). Ahora bien, la sola creencia de que la reputación digital sustituye la formación reglada puede reducir los incentivos para formarse.

En efecto, en una reciente encuesta realizada en UK a trabajadores de plataformas sugiere que ocho de cada diez trabajadores se enfrentan a obstáculos para desarrollar nuevas habilidades para el futuro. Concretamente, las principales barreras son el coste de la formación que ellos deben asumir (41%), la falta de oportunidades de formación dada por las empresas (35%), la falta de tiempo debido al nivel de trabajo y los plazos (26%) y la falta de tiempo debido a la necesidad de conciliación familiar (21%) (CIPD, 2017).

De esta forma, parece necesario afrontar estos retos con una estrategia formativa específica para los trabajadores en plataformas. Algunas recomendaciones pueden ser las siguientes:

Recomendaciones:

- 1) Los servicios formativos y de empleo públicos deberían contemplar las necesidades formativas de los autónomos y los trabajadores laborales indistintamente.

Experiencia Internacional

En San Francisco (EE. UU.) la Oficina de Economía y desarrollo de la fuerza de trabajo (*Office of Economic and Workforce Development*) colabora con organizaciones sin ánimo de lucro para poner en marcha un programa llamado puente al empleo (*Bridge to Employment*) que provee apoyo y asesoramiento a trabajadores desempleados que quieren introducirse en la economía de plataformas. El objetivo es ayudar a los individuos para aprovechar al máximo las oportunidades que pueda otorgar la economía de plataformas dándoles experiencia, ayudándoles a desarrollar habilidades y que así puedan obtener ingresos extra. El programa incluye una serie de módulos interactivos gratuitos y videos, así como asistentes personales (OECD, 2018).

- 2) Se debería proveer de orientación en las trayectorias profesionales desde los servicios de empleo para estos trabajadores.

Experiencia Internacional

En California (EE. UU.) existe un programa piloto llamado “*Self-Employment Pathways in the Gig economy*” que se implementa en las Universidades Públicas y ofrece clases centradas en las ventajas y desventajas de las plataformas, así como provee consejos en cómo crear y optimizar un perfil online en estas plataformas e incluso se educa en estrategias profesionales para encontrar y realizar trabajo en la economía de plataformas (OECD, 2019).

- 3) Se debe proveer de formación específica en habilidades digitales a poblaciones vulnerables –mayores, personal poco cualificado- para el uso de estas nuevas tecnologías digitales.

Experiencia Internacional

En Israel, el Gobierno en cooperación con ONG han establecido un programa piloto cuyo objetivo es formar y dar orientación para que los trabajadores vulnerables aprendan a usar las plataformas (OECD, 2019).

- 4) Se recomienda la participación de los agentes sociales en la detección de las necesidades formativas y en la implementación de cualquier proceso formativo para los trabajadores.
- 5) La regulación del mercado laboral, incluyendo el trabajo en plataformas, debe establecer un sistema de incentivos que haga recaer los riesgos en

aquellos que estén más preparados para reducirlos. Hacer recaer las necesidades de formación sobre los trabajadores puede implicar una mano de obra poco formada con los perjuicios que ello puede provocar para la competitividad y productividad del país. De esta forma, puesto que los trabajadores difícilmente pueden enfrentarse a las necesidades de formación, el sistema de reparto del riesgo en el mercado de trabajo debe asegurar que la empresa tenga incentivos suficientes para formar a sus trabajadores.

B. Retos regulatorios en materia de derechos laborales y sindicales

i. Nuevos indicios de laboralidad

En el presente informe se ha analizado los grandes retos regulatorios en materia de mercado de trabajo derivado de las plataformas digitales. Con base en las conclusiones obtenidas en capítulos anteriores se entiende que las plataformas están provocando un incremento de la atomización del mercado de trabajo. Esto es, el resultado de la externalización y fragmentación de procesos productivos hasta que cada una de las tareas o partes del proceso pueda realizarla un trabajador individual externo a la empresa. Esta situación se produce gracias a los nuevos mecanismos de control de las tareas (Reputación Digital) y a que ciertas tareas requieren bajo nivel de equipamiento o inversiones muy baratas (un teléfono inteligente, un portátil, etc.).

En efecto, el uso intensivo de trabajadores externos –autónomos– puede provocar retos regulatorios en materia del mercado de trabajo que hasta ahora contempla una regulación pensada para trabajadores internos de la empresa –lo que hasta ahora es mayoritario–.

Este trabajo parte de la premisa de que la tecnología no puede ser una razón para incumplir la norma vigente, se debe evitar caer en el “*technological exceptionalism*” que defiende el incumplimiento de las normas vigentes debido a que estas no se hicieron pensando en esta tecnología cuando se crearon. No se comparte este razonamiento dado que, aunque las normas se crearan en un momento anterior la tecnología, esto no puede ser una excusa para su incumplimiento.

Este trabajo parte de la premisa de que la tecnología no puede ser una razón para incumplir la norma vigente, se debe evitar caer en el *technological exceptionalism* que defiende el incumplimiento de las normas vigentes debido a que estas no se hicieron pensando en esta tecnología cuando se crearon. No se comparte este razonamiento dado que, aunque las normas se crearan en un momento anterior la tecnología, esto no puede ser una excusa para su incumplimiento.

Es posible que la tecnología requiera (o no) un cambio de la norma, pero esto no puede ser juzgado a nivel individual por la empresa concreta, por el contrario, esto requiere un debate social y político y una decisión tomada por los órganos competentes que resuelva si realmente las normas requieren una modificación. Así pues, mientras esto no se produzca las empresas deberán seguir aplicando la regulación existente, y que se les venía aplicando, aunque utilicen una nueva tecnología.

Con objeto de provocar ese necesario debate social dos son los retos planteados en este trabajo. El primero es la aplicación de las protecciones laborales a nuevas formas de organizar el trabajo. El segundo es la representación de los trabajadores en un mercado de trabajo atomizado.

Respecto a la primera cuestión, este trabajo analiza dos posibilidades. En primer lugar, se observa la aplicación de las normas laborales actuales cuyo criterio de activación es la subordinación o dependencia de los trabajadores. En efecto, se considera que muchos de estos trabajadores externos, debido a las nuevas formas de control, responden al patrón clásico de trabajador subordinado, solamente que la dependencia de estos trabajadores se alcanza mediante métodos distintos.

En este sentido,

- i) se entiende que las evaluaciones de los clientes a través de las aplicaciones –también llamado reputación digital de los trabajadores- es una forma que tiene la empresa de recoger información sobre la prestación del servicio y de controlar el trabajo realizado para tomar decisiones organizativas y disciplinarias sobre los trabajadores.

ii) También se deduce que la propiedad y control de la información (datos de clientes, precios, calidad del servicio prestado) y la posibilidad de usarla es muy probablemente lo que define quién es el empresario y quién es el trabajador. En efecto, esto no es más que la adaptación clásica de la ajenidad patrimonial por la cual la posibilidad de los trabajadores de desempeñar sus funciones de manera competitiva dependía de poder trabajar con máquinas que no eran de su propiedad, sino de la empresa, lo que les colocaba en una posición subordinada. Ahora ocurre lo mismo con la propiedad de la marca, de la plataforma (apps y web) y de los datos, todo ello propiedad de la empresa y que los trabajadores necesitan para poder prestar servicios de manera competitiva. Ello implica que el trabajador debe cumplir las condiciones impuestas por el propietario de estos elementos o no trabajará al ser expulsado de la plataforma por el propietario.

iii) En el mismo sentido, en este capítulo se concluye que la marca –o el elemento publicitario tras el cual se colocan los trabajadores que prestan servicios- es un elemento esencial para determinar quién es el empresario. La marca implica una estandarización de servicios para todos aquellos que prestan servicios bajo un mismo signo distintivo, así como, la marca conocida por el cliente final implica un medio de producción o activo intangible a falta del cual no se podrá alcanzar el mercado. Por último, el cliente final recurrirá a la empresa propietaria de la marca para la satisfacción de sus necesidades privando a aquél que no es dueño de la marca de una relación directa con el cliente. En definitiva, las nuevas tecnologías y formas de organizar el trabajo en algunos casos cambian la forma de subordinar al trabajador, pero ello no implica que no esté igualmente subordinado, esto es, esta persona formalmente externa a la empresa, realmente será un trabajador interno.

Nuevas manifestaciones de subordinación

Reputación digital

- Las plataformas delegan en los clientes la valoración y el control del trabajo mediante los sistemas de puntuación o valoración.
- La valoración que los clientes hacen del trabajador es utilizada por la plataforma para desplegar sus facultades organizativas y disciplinarias como lo haría una empresa convencional.

Propiedad y control de la información

- Se trata de una adaptación de la ajenidad en los medios productivos que caracteriza tradicionalmente a los asalariados.
- Los medios de producción, en este caso, están basados en la marca, la aplicación y los datos, que pertenecen únicamente a la plataforma.
- Los prestadores del servicio no son propietarios de la información de los clientes ni pueden hacer uso de la misma libremente.

Ajenidad en la marca (propiedad de la plataforma)

- La marca es un elemento característico del empresario.
- La marca permite estandarizar los servicios y el reconocimiento ante el mercado.

ii. Autónomos formalmente independientes pero que no son verdaderamente una empresa

Sumado a lo anterior (incremento falso autónomos), también se prevé que el verdadero trabajo no subordinado se incremente. En este caso, estos nuevos sujetos quedarían extramuros de las protecciones laborales actuales. En este sentido, desde la propia OIT se ha propuesto que existan unos derechos laborales mínimos para todos los prestadores individuales de servicios con independencia de que presten servicios de forma subordinada o autónoma. Así pues, en este informe se alerta de la posibilidad de un crecimiento relevante de sujetos al margen de cualquier protección laboral si no se adoptan medidas regulatorias que lo eviten.

Es comúnmente aceptado que la regulación va por detrás de la realidad, pues es razonable que surja una vez se ha comprobado que existe un problema social al que se debe poner remedio para evitar los costes que provoca, o para encauzarlo de manera que se preserve un interés general. Desde esta perspectiva, algunos cambios sociales provocados por la digitalización parecen requerir respuestas de

las Administraciones Públicas con objeto de reducir sus efectos negativos y potenciar los positivos

Respondiendo históricamente a la preocupación por proteger a los trabajadores, la finalidad del Derecho del Trabajo es moderar la debilidad de su posición en la relación con la empresa y, en general, frente a los riesgos de perder el empleo -y, de ese modo, su fuente de ingresos fundamental o exclusiva- por causas económicas, de enfermedad o envejecimiento. Los instrumentos desarrollados para atender a esas contingencias son, básicamente, de tres tipos: por una parte, protecciones laborales individuales –contrato de trabajo, jornada máxima de trabajo, salario mínimo, horarios de trabajo compatibles con la conciliación de la vida laboral y familiar-; por otra, protecciones colectivas –derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga-; y, en tercer lugar, un marco protector para aquellos que viven de su trabajo que les resguarde de los efectos de la pérdida del empleo a través del Estado del bienestar: protecciones por desempleo, enfermedad y jubilación.

El temor de los trabajadores a ser desplazados por las innovaciones tecnológicas ha existido desde el inicio de la primera revolución industrial y la evidencia de que, en parte, las máquinas sustituían a ciertos trabajadores, modificaban las tareas y los colocaban en una posición de dependencia de los propietarios de las empresas para poder obtener unos ingresos. Pero la respuesta más eficaz a los problemas que esas circunstancias comportan, reiterada en el tiempo con los sucesivos progresos de la tecnología, no ha sido prohibir el uso de las nuevas técnicas ni impedir su avance, sino introducir regulaciones para paliar sus efectos negativos. Así se ha hecho tanto en materia de incremento coyuntural del desempleo –seguro de paro- como de riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la tecnología –cobertura sanitaria general y de enfermedades profesionales-, entre otros. La evidencia a lo largo de todo el siglo XX es que el progreso técnico era compatible tendencialmente con el crecimiento del empleo y ha confirmado que, a largo plazo, esa es la vía adecuada.

En el mismo sentido, existen otros derechos laborales y de regulación del mercado de trabajo que deberán ser adaptados a las necesidades de los nuevos modelos de negocio y de organización del trabajo analizados en este estudio y que el regulador no debería obviar. Por ejemplo, la regulación actual del mercado de

trabajo está pensada para un modelo de organización productiva basado en la integración de los trabajadores en las empresas. A los trabajadores autónomos se les supone independencia laboral voluntaria y capacidad de autoprotección, quedando fuera del marco protector del derecho laboral, básicamente por voluntad propia. Sin embargo, la digitalización favorece la amplia tendencia a la descentralización productiva y el desarrollo de cadenas internacionales de producción, acompañada también del incremento en el uso de trabajo autónomo favorecido por las facilidades de conexión y control a distancia del trabajo y sus resultados que ofrecen los dispositivos y programas digitales, sin que ello implique necesariamente que esos trabajadores tengan verdadera capacidad de autoprotección.

Las condiciones de parte de los trabajadores que trabajan de ese modo, en particular los que operan a través de plataformas digitales, cuestionan las hipótesis de independencia y capacidad de autoprotección de los mismos, pues en su caso no son realistas. Su perfil no es el de un profesional independiente o empresario que tiene en su poder todo lo necesario para ofrecer servicios directamente al mercado de forma competitiva. Por el contrario, muchos trabajadores aparentemente autónomos, que operan en plataformas –en tareas comerciales, administrativas, de proceso de datos, o de prestación de servicios-, dependen del software de las empresas/plataformas para trabajar y también de la marca, propiedad de la empresa/plataforma, que los consumidores reconocen y buscan. En efecto, sin este software y esa marca los trabajadores realmente no podrían realizar su trabajo de forma competitiva.

Los limitados datos disponibles apuntan que en España existen cerca de 700.000 trabajadores cuyos ingresos provienen mayoritariamente de plataformas, pero son bastantes más (de 2,1 a 4 millones) los que trabajan en ellas con jornadas más breves o que han realizado alguna vez trabajo en plataformas. En esas circunstancias, la flexibilidad del régimen de autónomos hace factible que esa parte de la población resulte de facto menos protegida, como muestra el dato de que las bases de cotización de los autónomos sean en promedio de 9.000 euros anuales, la mitad de las de los trabajadores del régimen general, por cuenta ajena (19.000), una realidad que luego se refleja en las prestaciones por desempleo o las pensiones.

También en otros sentidos la digitalización puede ampliar la distancia entre los fines protectores de la ordenación laboral y la realidad a la que se aplican las normas, al dejar fuera a más trabajadores que antaño. Así sucede, por ejemplo, con situaciones para las que la regulación no fue pensada, como la representación sindical de trabajadores autónomos y su negociación colectiva. Así se ha analizado en este trabajo como los trabajadores de plataformas tiene especiales dificultades (aislamiento, dispersión geográfica, competencia entre trabajadores fomentada por la plataforma, represión empresarial, barreras legales, etc.) para la sindicación y la negociación colectiva, lo que implica la necesidad de un replanteamiento de sus estrategias y métodos (utilización de la tecnología para crear redes de ayuda y confianza, ciberacciones, boicots y permitir legalmente la negociación colectiva de los trabajadores autónomos unipersonales).

En fin, los rápidos cambios provocados por la tecnología dificultan que el legislador se adapte con presteza, pero es recomendable abordar los problemas y proponer soluciones compatibles con las preferencias de los ciudadanos en materia de protección social. No conviene dejarlos solo a merced de la aplicación por parte de los jueces de unas regulaciones que no fueron pensadas para la realidad actual y, probablemente, no darán satisfacción completa a las necesidades de protección de los trabajadores ni de las empresas. La respuesta debe partir de que el diálogo social y el análisis objetivo de la nueva realidad pongan en marcha una regulación que responda a la misma. Consensuarla con los agentes sociales sigue pareciendo la mejor forma de reglamentar el mercado de trabajo.

Recomendaciones

- 1) Aplicar la normativa actual hasta que exista una adaptada. Esto es, los riesgos de desprotección por inaplicación de la normativa laboral al trabajo en plataformas parecen mayores que los riesgos provocados por la aplicación de esta.
- 2) Consensuar entre Agentes sociales y Administraciones Públicas una regulación adaptada a los nuevos riesgos y a las nuevas necesidades de esta forma de organizar el trabajo a través de plataformas digitales.

- 3) Contemplar las oportunidades que puede aportar en materia de conciliación de la vida laboral y personal esta tecnología (ej. Elección de horario)

iii. Recomendaciones regulatorias en materia de representación colectiva

- 1) La lucha contra una correcta clasificación laboral de los trabajadores de plataformas, y la lucha contra los falsos autónomos, será el primer paso para permitir la inclusión de los trabajadores de plataformas en la negociación colectiva.
- 2) Impulsar un cambio legislativo que elimine las barreras para que los verdaderos autónomos sin trabajadores a su cargo puedan acceder a la negociación colectiva, no solo una negociación colectiva propia sino integrada en el ámbito de aplicación de la negociación de los asalariados ya existente.

Experiencia Internacional

En Polonia, desde enero de 2019, la normativa concede acceso a la negociación colectiva a “toda persona trabajando por dinero”. Este concepto incluye asalariados o cualquier otra persona que provea servicios a cambio de una remuneración, aunque no sea asalariada siempre que no tenga contratado ningún trabajador a su cargo. Art. 2.1 Ley sobre sindicatos, 23.05.1991, Dz.U. Nr 55, poz. 234, en vigor desde 1.01.2019

- 3) El mismo objetivo se puede alcanzar sin cambio legislativo, si los tribunales adoptan una interpretación amplia del concepto de trabajador –a efectos de negociación colectiva- que incluya no solamente a trabajadores subordinados sino también a trabajadores genuinamente independientes sin trabajadores a su cargo.
- 4) Las Administraciones Públicas deben fomentar e incentivar la cooperación entre viejos y nuevos actores –tanto en la parte empresarial como social- con objeto de evitar la fragmentación de los agentes sociales por las

dificultades que ello implicaría para continuar los éxitos de las últimas décadas en materia de diálogo social y reducción del conflicto social.

- 5) La principal razón por la que los jóvenes y los trabajadores en plataformas no se afilian a los sindicatos es el desconocimiento de su existencia y sus funciones, por lo que sería habría que poner el foco en esta cuestión.

C. Reducción de jornada y conciliación de la vida laboral y personal

i. La supuesta flexibilidad horaria

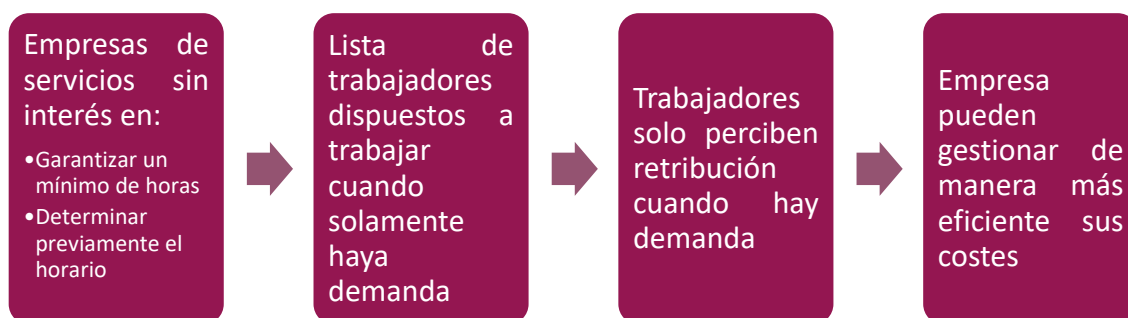
Una de las principales características del trabajo en plataformas que diferencia de la economía tradicional es la flexibilidad en el horario y en la jornada laboral. La inexistencia de un centro de trabajo físico que tiene un horario de atención al público o que tiene una cadena de montaje dónde todos los trabajadores deben estar en el mismo momento en su puesto de trabajo para funcionar, en conjunto con las tecnologías de la comunicación instantánea, permiten modelo de tiempo de trabajo no estandarizados para todos los trabajadores de la plataforma. Esto es, no es necesario que todos los trabajadores de la plataforma tengan el mismo horario ni la misma jornada. Esta situación, derivada de la nueva forma de organizar el trabajo, sin duda plantea oportunidades positivas para una mejor adaptación de la jornada y el horario a la vida personal y familiar del trabajador.

Una de las principales reivindicaciones históricas de los trabajadores ha sido la reducción de las horas de trabajo. No es casualidad que el primer convenio (nº 1) de la OIT en 1919 consistiera en la imposición de una hornada máxima de 48 horas a la semana con objeto de reducir las 60 y 80 horas semanales que eran comunes en aquél momento. Para posteriormente en 1935 en el convenio de la OIT nº 47 se adoptará la semana de 40 horas de trabajo. Sin embargo, desde ese momento poco cambio ha habido en materia de jornada de trabajo. Por el contrario, los esfuerzos han ido encaminados a conseguir una adaptación flexible de las horas de trabajo, esto es, no reducir el número de horas, pero sí permitir libertad para elegir qué concretas horas se presta servicios –esto es, el horario. Ahora bien, cabe decir que esta tendencia no ha ido siempre a favor del trabajador, sino que la parte empresarial también ha reivindicado mayores

poderes unilaterales para modificar el horario del trabajador conforme las exigencias de la demanda. Así surge en primer lugar lo trabajadores “a llamada” y en su extremo los trabajadores “a demanda” –trabajadores de plataformas-.

ii. Los trabajadores de plataformas son trabajadores a demanda.

En efecto, las empresas, principalmente de servicios, tienen interés en no garantizar un mínimo de horas a sus trabajadores ni tampoco determinar previamente el horario de trabajo, por el contrario, se desea una lista de trabajadores dispuestos y disponibles para trabajar cuando sean llamados por la empresa, esto es, listos para trabajar solamente cuando haya demanda. Por supuesto, y no debe olvidarse que aquí está la clave, estos trabajadores no perciben retribución alguna si no hay demanda. Por su parte, esto permite a la empresa gestionar de la manera más eficientemente posible su estructura de costes dado que la empresa no asume riesgo alguno en la “contratación” de trabajadores, los cuales solamente percibirán retribución si previamente hay un pedido que procesar o un servicio que prestar.



iii. La libertad de rechazar encargos y elegir horario

De esta forma, actualmente, los trabajadores en plataformas no tienen garantizado un mínimo de horas de trabajo ni tampoco tienen conocimiento previo de cuándo van a tener que trabajar. En contraposición, estos trabajadores pueden rechazar –con o sin consecuencias jurídicas dependiendo de la plataforma concreta (consecuencias económicas siempre hay)- encargos o elegir cuándo o a partir de qué momento quieren recibir los encargos. En esta situación, si el trabajador rechaza un determinado encargo, este no tiene garantizado por

parte de la plataforma otro en otro momento, sino que perderá dicha oportunidad (consecuencias económicas). Ello implica que la verdadera libertad para poder rechazar encargos –o elegir horario- dependerá de la demanda existente. Esto es, si la alta demanda existente en la plataforma garantiza al trabajador que en el momento en que desee trabajar habrá trabajo (igualmente retribuido) existirá una verdadera libertad. Por el contrario, si en la plataforma solamente existe demanda a determinadas horas o existe más demanda de trabajo a unas horas que otras, o el trabajo a determinadas horas se retribuye más que a otras, difícilmente se podrá hablar de una verdadera libertad de horarios dado que quien esté impulsado por sus necesidades económicas no tendrá verdadera libertad de elección.

Por último, añadir que conforme a los informes de la OIT (Jon Messenger, 2018) el trabajo a demanda que no tiene garantizado un mínimo de horas de trabajo y que el trabajo es a llamada variando las horas de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresas provoca graves problemas de salud y problemas para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

iv. Libertad de elegir la jornada

Por su parte, la libertad para elegir jornada en beneficio del trabajador vendrá determinada por dos factores adicionales: i) la retribución por encargo; ii) otros ingresos del trabajador.

En efecto, actualmente, el trabajador de plataforma puede elegir cuántas horas desea trabajar a través de la no conexión a la plataforma o a través de rechazar encargos, aunque estén conectados. Sin embargo, una vez más, la plataforma no garantiza que siempre que el trabajador desee trabajar exista trabajo, por lo que dicha libertad es muy limitada. De hecho, los estudios muestran que el principal problema de los trabajadores en plataformas es que siempre tiene menos encargos de los que les gustaría realizar. De esta forma, y en esta situación, las verdaderas posibilidades de rechazar un trabajo se ven muy limitadas (Lehdonvirta, 2018), además de ello, esta escasez de encargos provoca que los trabajadores deban estar mucho tiempo conectados y disponibles a la espera de que se publicite un encargo si no quieren perder la oportunidad de aceptar las tareas anunciadas (Jon Messenger, 2018; Lehdonvirta, 2018). Así

pues, la escasez de encargos –la escasez de trabajo– en la economía de plataformas impide que se pueda hablar de una verdadera libertad de horarios y jornada en beneficio de los trabajadores.

Los trabajadores de plataformas, por cada hora de trabajo, usan 18 minutos de trabajo necesario, pero no retribuido—ej. buscar trabajos dentro de la plataforma—(Berg, 2016)

Sumado a esta cuestión, que ya se daba con la supuesta libertad de horarios, en materia libertad de elección del número de horas totales trabajadas, hay otros dos factores relevantes, el primero de los cuales es la retribución por encargos. En la economía de plataformas raramente se retribuye por hora, sino que se compensa por encargo terminado sin que exista una jornada máxima. Ello implica, de un lado, que los trabajadores de plataforma asumen los riesgos de que el trabajo implique más horas de las planeadas, de otro lado, implica que muchas veces el trabajador perciba un salario por debajo del mínimo legal por hora –esto es justificado legalmente porque el salario mínimo no se les aplica a los autónomos actualmente. En efecto, diversos estudios (Horton y Chilton, 2010)muestran como estos trabajadores aceptan retribuciones por debajo del mínimo de subsistencia compensando los bajos salarios con más horas trabajadas. Esto es:

Los trabajadores aceptaran trabajos mal pagados y seguirán trabajando tantas horas como sean necesarias hasta alcanzar la retribución que les permite sobrevivir.

Por otra parte, si el trabajador tiene otro trabajo u otra fuente de ingresos, la economía de plataformas puede utilizarse como fuente complementaria. En efecto, como se ha visto en este informe, la mayoría de los trabajadores perciben solamente una parte de sus ingresos de este tipo de plataformas. En efecto, las estadísticas parecen confirmar que gran parte de los participantes en este tipo de plataformas virtuales tienen otro empleo a tiempo completo, pero necesitan trabajar más para obtener unos ingresos suficientes (Teodoro *et al.*, 2014). Se observa que conforme los salarios han ido disminuyendo en el empleo tradicional, los trabajadores necesitan complementar sus ingresos con otras

formas de trabajo alternativas, en este caso, recurriendo a trabajos "flexibles" donde pueden prestar servicios *solamente* en el "tiempo libre" –el tiempo que les deja libre el otro trabajo-. Sin embargo, esta "flexibilidad" no puede verse como ventajosa para los trabajadores desde el momento en el que muchos de ellos cuentan con jornadas completas de trabajo a lo que, además, deben sumar más horas de trabajo. Por ello, estas personas no están libremente eligiendo este tipo de trabajo, sino que los bajos salarios "fuerzan" a aceptar este tipo de situaciones.

No obstante, ello no significa que no pueda alcanzarse una verdadera flexibilidad de horarios y jornada en beneficio de los trabajadores si una serie de políticas públicas se ponen en marcha con objeto de conseguir una verdadera conciliación entre la vida personal y laboral. Es decir, la tecnología permite actualmente esa flexibilidad horaria y de jornada, sin embargo, actualmente se está utilizando a favor de la empresa y en perjuicio del trabajador.

La flexibilidad de jornada de la economía de plataformas difícilmente puede verse como una ventaja para los trabajadores desde el momento que provoca:

Infraocupación: Trabajadores que trabajan menos de lo que les gustaría porque existe escasez de trabajo.

Exceso horas de trabajo: Dado que los bajos salarios les obligan a trabajar muy por encima de la jornada de 40 horas con objeto de alcanzar el mínimo que necesitan para vivir.

D. Nuevos derechos: la elección del horario

En el *fordismo* y el *taylorismo*, el propio sistema productivo en grandes fábricas (industria) o centros de trabajo abiertos al público (sector servicios) requería de un estricto poder organizativo de los horarios y tiempos de trabajo a favor del empresario. Un derecho a elegir horario de trabajo para el asalariado era inviable por la propia naturaleza del modelo organizativo de trabajo. Las cadenas de montaje no podían funcionar si un único trabajador no estaba presente en el momento de ponerlas en marcha, de la misma forma que un comercio no puede abrir dando un servicio de calidad sin todos los trabajadores en sus puestos en el momento de apertura. Por esta razón, la configuración legal actual, adaptándose a las necesidades organizativas y tecnológicas existentes en ese momento, no

concede a los trabajadores un derecho a escoger horario. Esto es, a pesar de los deseos y reivindicaciones sociales en el sentido de una mayor y mejor conciliación laboral y de flexibilización de horarios, hasta ahora parecía poco practicable la concesión este derecho de elección de horario de trabajo. Por ello, hasta ahora, con el objetivo de compatibilizar la vida privada y laboral, se han ido creando otras fórmulas, como los permisos de maternidad, paternidad, las excedencias por cuidado de hijos e incluso se ha tratado de fomentar la resolución de estos problemas de armonización entre el trabajo y el ocio por la negociación colectiva. No obstante, estos derechos de conciliación siempre han sido muy limitados en los supuestos y en la extensión en el tiempo, algo que podría ser considerado coherente en un sistema productivo en el cual la concesión del derecho a elegir horario para el trabajador podía comprometer la viabilidad de las empresas y las necesidades de organización conforme al sistema productivo existente.

Sin embargo, las plataformas digitales modifican este sistema productivo. La libertad de elección de horarios de los trabajadores es una realidad en la mayoría de estas plataformas, dado que la tecnología permite obtener el resultado deseado en el proceso productivo y de oferta de servicios sin necesidad de delimitar un estricto horario de los trabajadores. Esto es, esta forma de organizar el trabajo, a diferencia del fordismo, permite que sea el trabajador quien elija su propio horario sin perjudicar con ello la eficiencia productiva. Actualmente, las propias plataformas digitales conceden, graciosamente, esa posibilidad a los trabajadores, pero configurado de tal forma que beneficia principalmente a las empresas. Sin embargo, no parece descabellado que, ahora que el sistema organizativo hace posible el derecho de los trabajadores a escoger horario, éste se convierta en un avance social incorporado a la norma. Fijarlo en la normativa tendría varias repercusiones: por una parte, que dejara de ser una concesión graciosa de las empresas en beneficio de las empresas, para convertirse en un verdadero derecho exigible por los trabajadores y, por otra, dejaría claro que la libertad de horarios es compatible con la relación laboral (algo que el Tribunal Supremo viene manteniendo de hace años, por todas STS 20 de enero de 2015 -rec.587/2014-).

La OIT define dos niveles de libertad de los trabajadores respecto a la elección de sus propios horarios: por una parte, el *right to ask* (o *right to influence*) y, por

otra, el *right to choose* (Jon Messenger, 2018). El primero consiste en la facultad del trabajador de influir o solicitar determinado horario a su conveniencia, manteniendo finalmente el poder de decisión la empresa. La segunda opción se refiere al derecho del trabajador de fijar su propio horario de trabajo debiendo la empresa aceptar la decisión. Pues bien, actualmente, con la regulación –y con pocas excepciones- a los trabajadores se les reconoce el derecho a solicitar el horario, pero la decisión final sigue en manos de la empresa, incluso en las plataformas digitales. Lo que se propone aquí es un avance hacia una verdadera conciliación con la vida privada, permitida ahora por la tecnología, que faculte a éstos elegir su propio horario de trabajo de forma general (sin que tenga que estar justificado por una causa concreta más allá del hecho de que ahora la tecnología permita esta libertad de horario).

A la vez, eliminaría, a efectos pedagógicos dado que a efectos legales el Tribunal Supremo así lo ha hecho, el *trade off* entre flexibilidad horaria en beneficio del trabajador y salarios dignos. Efectivamente, el derecho a elegir el horario de trabajo podría ser un derecho más igual que lo es tener un salario mínimo, una jornada máxima o el derecho a vacaciones. Si no lo ha sido hasta el momento ha sido por que se ha entendido que los perjuicios causados a la empresa y al sistema productivo por el hecho de conceder el derecho a elegir la libertad de horario al trabajador eran superiores a los beneficios originados para los trabajadores. Sin embargo, gracias a la tecnología y a este nuevo sistema productivo este ya no parece sostenerse. Actualmente, cada vez más las propias empresas conceden esa libertad de horarios a los trabajadores dado que es compatible con producir eficientemente. Ahora bien, muchas veces esa concesión no es tan gratuita –ni tan beneficiosa-, sino que se hace a cambio de reducir salarios. El caso más paradigmático son las propias plataformas las cuales alegan que, a cambio de esa supuesta libertad de horarios, el trabajador debe pasar a ser autónomo y, por tanto, perder todos los derechos como trabajador laboral. Pues bien, lo que se propone, por el contrario, es que, igual que en el pasado se concedió el derecho al salario mínimo, la jornada máxima, etc. porque eran reclamados por los trabajadores, a la vez que compatibles con las necesidades productivas de la empresa, ahora se puede hacer lo mismo con el derecho a elegir

el horario de trabajo incluyéndolo como un derecho más para los trabajadores de plataformas manteniendo su laboralidad y el resto de derechos asociados a ella.

Referencias

- Alarcón Caracuel, M.R. (1986) “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas*, 28, pp. 495-544.
- Aslam, A. y Shah, A. (2017) “Taxation and the Peer-to-Peer Economy”, *IMF Working Papers*.
- Bacache, M. (2015) “Taxation and the digital economy: A survey of theoretical models Final report”, *France stratégie*.
- Barzilai, A.R (2019) “Discrimination without Discriminating? Learned Gender Inequality in the Labor Market y Gig Economy”, *Cornell Journal of Law and Public Policy*, 28(10).
- Baldwin, C. Y. y Woodard, C. J. (2008) *The Architecture of Platforms: A Unified View*, SSRN. doi: 10.2139/ssrn.1265155.
- Barzilai, A.R y Ben-David, A (2017) “Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy”, *Seton Hall Law Review*, 47, p. 393.
- Berg, J. (2016) *Income security in the on-demand economy: Finding and the policy lessons from a survey of crowdworkers*, Organización Internacional del Trabajo.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E. Rani. U. y Silberman, MS. (2018). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf (consultado: 20 de julio de 2019)
- Boudreau, K. J. y Hagiu, A. (2009) “Platforms rules: multi-sided platforms as regulators,” in Gawer, A. (ed.) *Platforms, Markets and Innovation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp. 163–191. doi: 10.1111/j.1538-7836.2005.01384.x.
- Broughton, A. (2018) *The experiences of individuals in the gig economy*. UK Department for Business, Energy and Industrial Strategy.
- Cámara Valencia (2011) *La Economía de la Comunidad Valenciana* (.).
- CCOO (2018) *Análisis económico de la actividad del turismo en la comunidad valenciana*, CCOO Serveis.
- Cherry, M. (2019) *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, Comparative Labor Law & Policy Journal.
- CIPD (2017) *To gig or not to gig? Stories form the modern economy*, CIPD
- Comisión Europea (2016) *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones: Agenda Europea para la Economía Colaborativa*.
- Comisión Europea (2018) *Platform Workers in Europe*. Joint Research Centre.
- Comité Econòmic i Social (2019) *Los grandes flujos del mercado de trabajo*, Memoria 2018, Mercado de trabajo, políticas de empleo y relaciones laborales.

- Cusumano, M. (2009) "Technology strategy and managementThe evolution of platform thinking," *Communications of the ACM*, 53(1), p. 32. doi: 10.1145/1629175.1629189.
- Datta, N. (2019) "Willing to pay for Security: A Discrete Choice Experiment to Analyse Labour Supply Preferences", *CEP Discussion Paper* n°1632, Centre for Economic Performance, The London School of Economics and Political Science.
- Durward, D., Blohm, I. y Leimeister, J. M. (2016) "Crowd Work," *Business and Information Systems Engineering*, 58(4), pp. 281–286. doi: 10.1007/s12599-016-0438-0.
- Ertz, M., Durif, F. y Arcand, M. (2016) "Collaborative Consumption: Conceptual Snapshot at a Buzzword," *Ssrn*, 19(2), pp. 1–23. doi: 10.2139/ssrn.2799884.
- Fabo, B. et al (2017) "An overview of European Platforms Scope and Business Models", *Publications Office of the European Union*, Luxemburgo.
- Fijneman, Rob. (2018) *Unlocking the value of the platform economy, Mastering the good, the bad and the ugly*, Dutch Transformation Forum.
- Fundación BBVA-IVIE (2019) *Temporalidad laboral en las regiones españolas, Esenciales Fundación BBVA-IVIE*, 35.
- Generalitat Valenciana (2017) *ESTUDIO DEL IMPACTO ECONÓMICO DEL TURISMO SOBRE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO*, Exceltur.
- Graham, M. (2019), "Holding platforms accountable to digital workers' rights", *New Internationalist*. Disponible en <https://newint.org/features/2019/05/01/holding-platforms-accountable-digital-workers-rights> (consultado: 20 de julio de 2019)
- Guesné, JM. y Ménascé, D. (2014) "SHARING CITIES: an innovative partnership between the Bel Group and street vendors The experience in Ho Chi Minh", *Field Actions Science Reports The journal of field actions, Special Issue*, 12.
- Hermosilla, J. (2019) *La indústria valenciana, una visió territorial del mercat laboral*, Avalem Territori, Labora.
- Horton, J. J. y Chilton, L. B. (2010) "The Labor Economics of Paid Crowdsourcing," *Proceedings of the 11th ACM conference on Electronic commerce - EC '10*, pp. 209–218. doi: 10.1145/1807342.1807376.
- Howe, J. (2006) "The rise of Crowdsourcing". *Wired magazine*, 14, pp. 1 – 4.
- Hunt, A. y Machingura, F. (2016) *Down to business with the informal sector*, Working Paper n°7, Overseas Development Institute. Disponible en <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/11155.pdf> (consultado: 20 de julio de 2019)
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017) *Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire.

- INVASSAT (2017) *Estudi de sinistralitat, Caracterització d'accidents greus i mortals a la Comunitat Valenciana en l'any 2017*, Servei d'Assistència Tècnica i Promoció, Serveis Centrals.
- Jansen (2017) *Self-employment and membership of interest organizations in the Netherlands: economic, social and political determinants*, Economic and Industrial Democracy.
- Jon Messenger (2018) *Working time and the future of work*.
- JPMorgan Chase & Co. (2018) *The Online Platform Economy in 2018: Drivers, workers, seller and Lessors*. Disponible en: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/institute-o-pe-2018.pdf> (consultado: 20 de julio de 2019)
- Kässi, O. y Lehdonvirta, V. (2019): "Do digital skill certificates help new workers enter the market?: Evidence from an online labour platform", OECD Social, Paris OECD Publishing, Paris.
- Kenney, M. y Zysman J. (2015) *Choosing a Future in the Platform Economy: The Implications and Consequences of Digital Platforms*, Kauffman Foundation New Entrepreneurial Growth Conference, Discussion Paper.
- Kenney, M. y Zysman. J. (2016) "The Rise of the Platform Economy." *Issues in Science and Technology*, 32(3). Disponible en <https://issues.org/the-rise-of-the-platform-economy/>: (consultado: 20 de julio de 2019).
- Kittur, A. et al. (2013) "The Future of Crowd Work," in *Computer supported cooperative work - CSCW '13*. San Antonio, p. 1301. doi: 10.1145/2441776.2441923.
- Kollewe, J. (2019) "Uber drivers strike over pay and conditions, The Guardian", Disponible en [theguardian.com: https://www.theguardian.com/technology/2019/may/08/uber-drivers-strike-over-pay-and-conditions](https://www.theguardian.com/technology/2019/may/08/uber-drivers-strike-over-pay-and-conditions) (consultado: 20 de julio de 2019)
- Labora (2018) *Territorio y empleo, el desarrollo territorial y el mercado laboral valenciano*.
- Lehdonvirta, V. (2018) "Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms," *New Technology, Work and Employment*, 33(1), pp. 13–29. doi: 10.1111/ntwe.12102.
- Martens, B. (2016) *An Economic Policy Perspective on Online Platforms*, JRC Technical Reports, Institute for Prospective Technological Studies, Digital Economy Working Paper 2016/05.
- Ménascé, D. (2016) *Down to business with the informal sector*. OECD Observer. Disponible en: http://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/5641/Down_to_business_with_the_informal_sector.html (consultado: 20 de julio de 2019)

- MESS (2019) *Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social, Informe de perfiles CCAA*, Secretaría de Estado de Empleo, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Mi, Z. y Coffman, D. M. (2019) “The sharing economy promotes sustainable societies,” *Nature Communications*. Springer US, 10(1), pp. 2–5. doi: 10.1038/s41467-019-09260-4.
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2018) *Estadísticas PYME, Evolución e indicadores*, nº16.
- Neufeind, M. et al (2018) *Work in the digital age, challenges of the fourth industrial revolution*, Foundation for European Progressive Studies.
- Newlands (2018) “Collective action and provider classification in the sharing economy”, *New Technology, Work and Employment*, 33(3), pp. 250-267
- OCDE (2018) *Getting skill rights: Future-Ready Adult Learning Systems*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2019) *Future of work*, Paris.
- OECD (2014) *Plan de acción contra la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios*. OCDE. Disponible en <http://www.aedf-ifa.org/FicherosVisiblesWeb/Ficheros/Fichero79.pdf> (consultado: 20 de julio de 2019)
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. (1993) “El trabajo subordinado como tipo contractual”, *Documentación Laboral*, 39, p. 39.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. (2019) *Trabajo en plataformas digitales*, Wolters Kluwer.
- Pesole, A. et al. (2018) *Science for Policy Report: Platform Workers in Europe*. doi: 10.2760/742789.
- Pesole, A. et al (2019) *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*, *JRC Working Papers Series on Labor, Education and Technology*, Comisión Europea.
- Prassl, J. (2018) “Humans as service. The promise and perils of work in the gig economy”, *Oxford University Press*, Oxford.
- De Reuver, M., Sørensen, C. y Basole, R. C. (2018) “The digital platform: A research agenda,” *Journal of Information Technology*, 33(2), pp. 124–135. doi: 10.1057/s41265-016-0033-3.
- Rodríguez Marín, S. (2017) *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*. Adigital. Disponible en: <https://www.adigital.org/media/plataformas-colaborativas.pdf> (consultado: 20 de julio de 2019)
- Sala Franco, T. y Todolí Signes, A. (2019) “La formación continua en el trabajo”, en Sala Franco, T. (Dir. Y Coord) *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*. Madrid: Francis Lefevre, pp. 269-278.

- Sánchez-Urán Azaña, Y. (2016) *Trabajo autónomo. Régimen jurídico de la prestación de servicios tras las reformas legislativas de 2015* (2da edición). Lisboa: Juruá Editorial.
- De Stefano, V. (2016) “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy,” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, pp. 471–504.
- Suárez Corujo, B. (2018) “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 141, pp. 37-66.
- Suárez Corujo, B. (2018) “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *Temas laborales*, 141, pp. 37-66.
- Suárez, B. (2018) “El futuro de la digitalización”, *Consejeros*, 136, pp. 62 y 63.
- Sun, E., McLachlan, R. and Naaman, M. (2017) “TAMIES: A Study and Model of Adoption in P2P Resource Sharing and Indirect Exchange Systems,” *Cscw’17: Proceedings of the 2017 Acm Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*, pp. 2385–2396. doi: 10.1145/2998181.2998202.
- Sutherland, W. y Jarrahi, M. H. (2017) “The Gig Economy and Information Infrastructure,” in *ACM on Human-Computer Interaction*, pp. 1–24. doi: 10.1145/3134732.
- Tapia, M. y Turner, L. (2018) “Renewed Activism for the Labor Movement: The Urgency of Young Worker Engagement”, *Work and Occupations*, 45(4), pp. 391–419.
- Teodoro, R. et al. (2014) “The motivations and experiences of the on-demand mobile workforce,” in *CSCW 2014: Performing Crowd Work*. Baltimore, pp. 236–247. doi: 10.1145/2531602.2531680.
- The Economist (2018) Amazon Unfulfilled, Edición impresa: EEUU
- Todolí Signes, A. (2017) *El trabajo en la era de la economía Colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Todolí Signes, A., (2017b) “Los falsos autónomos en el contrato de franquicia la importancia de la prestación de servicios bajo una marca ajena como indicio de laboralidad en el contrato de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, 77, pp. 105-124.
- Todolí Signes, A. (2019) “Cambio relevante en la doctrina del Supremo en falsos autónomos (afecta a la Economía de Plataformas)”. Disponible en el blog *adriantodoli.com*: <https://adriantodoli.com/2018/02/22/cambio-relevante-en-la-doctrina-del-supremo-en-falsos-autonomos-afecta-a-la-economia-de-plataformas/> (consultado: 20 de julio de 2019)
- Todoli Signes, A., (2019b) “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista.”, *LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales*, 41. Disponible online en https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/20880

- Todolí Signes A., y Hernández Bejarano E.M., (2018), *El trabajo en plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi.
- Torres, R. (2018) “El Mercado laboral español: situación y desafíos estructurales”, *Cuadernos de información económica*, 267, pp. 1-12.
- UGT (2018) *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC.
- Unión Europea (2018) *Employment and Social Developments in Europe*, Publication Office of the European Union.
- Vandaele, K (2018) *Will trade unions survive in the platform? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe*, Working Paper, ETUI.
- Vandaele, K. e Piasna, A. and Drahokoupi, J. (2019) *Algorithm breakers” are not a different “species”: attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium* ETUI working paper.