



DON'T GIG UP



Alemania

Informe de Estudio de Caso

Autor: Thomas Haipeter
(Fondazione Giacomo Brodolini,
University of Duisburg-Essen)

(La versión original de este documento es en inglés)

Agosto 2019



Este informe fue producido para el proyecto Don 'GIG Up!, que recibió financiación en virtud de la convocatoria de propuestas VP/2017/004 de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Las opiniones expresadas en este informe reflejan solo la opinión de los autores. La Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo

INTRODUCCIÓN

Este documento es uno de los Informes de Estudio de Caso de País del proyecto 'Don't GIG up!', cofinanciado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, y dirigido a mejorar la experiencia y el conocimiento sobre el papel que pueden desempeñar los sindicatos y el diálogo social con respecto a la protección de los trabajadores de la economía gig.

Con una duración de 24 meses (desde febrero de 2018 hasta enero de 2020), el proyecto combina estudios e investigación-acción para analizar las características y los desafíos de la economía gig en un conjunto de países seleccionados como: Alemania, Francia, Italia, Polonia, España y Suecia

La acción se dedicó a la redacción de un Informe sobre el Estado del Arte, un documento que proporciona una visión general del debate político, social y académico sobre la economía gig y sus características, así como de las reformas relevantes y los datos en los países cubiertos por el proyecto.

Mientras que el informe proporcionó una base de conocimiento homogénea sobre el tema, el siguiente análisis de estudio de caso investiga y evalúa las prácticas destinadas a organizar a los trabajadores de la economía gig y aumentar sus derechos de empleo y seguridad social.

La comparación de prácticas, que también se lleva a cabo mediante tres talleres de aprendizaje mutuo, conducirá a una evaluación final comparativa sobre cómo la economía gig afecta las relaciones laborales a nivel nacional y de la UE, con el fin de ofrecer recomendaciones de políticas.

METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME DE ESTUDIO DE CASO

El informe se basa en un cuestionario para cada estudio de caso, completado por expertos designados por los socios del proyecto. Este cuestionario fue estructurado a lo largo de tres secciones, cubriendo respectivamente: las características de cada práctica seleccionada; información contextual sobre las plataformas en cuestión; y una evaluación final.

Se utilizó una versión abreviada del cuestionario para implementar un examen preliminar y para seleccionar prácticas consideradas más interesantes para los propósitos del proyecto.

El cuestionario se complementó con una introducción sobre las medidas objetivo y los temas de interés a investigar.

Con el fin de garantizar la homogeneidad y la comparabilidad de los resultados, la introducción también proporcionó orientación sobre las fuentes sugeridas para el análisis, específicamente: comunicados de prensa y artículos de prensa; literatura existente (informes, estudios, artículos científicos, documentos de opinión y documentos políticos); reseñas e informaciones disponibles en el sitio web '[faircrowd.work](https://www.faircrowd.work)' según corresponda al país cubierto, así como en foros donde interactúan los trabajadores de la economía gig; datos disponibles sobre las condiciones de trabajo según encuestas oficiales o independientes; y entrevistas con las partes interesadas, incluidas las que tienen un papel directo en la implementación de la medida.

Los socios acordaron realizar un mínimo de dos entrevistas semiestructuradas para cada caso, posiblemente por teléfono, y utilizando la grilla propuesta como base para el cuestionario, mientras se centran en los aspectos más conocidos por los encuestados.

CASOS 1 Y 2: El “fair.crowdwork” de IG Metall y el código de conducta

Descripción de la medida.

¿Cuáles son **las características** de la medida con respecto a la protección de los trabajadores de la economía gig (haga referencia a todas las áreas de interés relevantes)?

La iniciativa “fair.crowdwork” fue lanzada por la Unión Industrial de Trabajadores Metalúrgicos (*Industriegewerkschaft Metall*, IG Metall) en 2015, el año en que Christiane Benner, que ahora se desempeña como segunda presidenta del sindicato, editó un libro titulado *Crowdwork - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit* (que significa “Crowdwork: ¿de vuelta al futuro? Perspectivas sobre el trabajo digital”) (Benner, 2015). Este libro abrió y dio forma al debate sindical sobre el *crowdwork*. En el libro, el editor se refiere a tres razones por las cuales los sindicatos deberían comprometerse con el *crowdwork*: porque trabajar en el mundo en línea tendrá un impacto en las condiciones laborales de todos los trabajadores; porque el trabajo en línea también es un trabajo que debe pagarse y regularse de manera justa; y porque es importante evitar un retroceso social que pueda llevar a la sociedad de vuelta al comienzo de la era industrial. Exigió que los derechos de propiedad económica, como los derechos de autor y los términos y condiciones generales, se apliquen a los *crowdworkers*, que los derechos de protección de los empleados se apliquen o se extiendan también a los *crowdworkers*, y que el trabajo digital se enmarque legalmente para hacer cumplir las condiciones mínimas. El objetivo explícito no es prohibir el trabajo digital, sino regularlo de una manera socialmente aceptable.

Al mismo tiempo, el sindicato desarrolló y lanzó una primera versión del sitio web “fair.crowdwork”. Al hacerlo, siguió el complemento de navegador “Turkopticon”, que se desarrolló en oposición a la plataforma “Amazon Turk”, y en el que los *crowdworkers* pueden revisar a sus clientes con el objetivo a largo plazo de establecer una “carta de derechos de los trabajadores”. Uno de los pioneros de “Turkopticon”, Michael Six Silberman, comenzó a trabajar para IG Metall poco después y se hizo cargo de la gestión de la plataforma. “El objetivo general detrás del diseño del sitio web era crear un lugar para que los trabajadores publicaran y leyeran reseñas sobre plataformas de trabajo digital. Los usuarios objetivo eran trabajadores de plataforma actuales o potenciales que desearían tomar decisiones mejor informadas sobre en qué plataformas trabajar. Las revisiones de la plataforma en este sitio original tenían dos secciones principales: reseñas de los trabajadores y un “control de los términos de servicio”” (Harmon y Silberman, 2018).

En el mismo año, se revisó el concepto del sitio web, y un año después se puso en línea una segunda versión. El cambio decisivo consistió en desarrollar un nuevo método para la encuesta. En la primera versión, la calificación fue dada directamente por los trabajadores. El único requisito era iniciar sesión en el

sitio web con una dirección de correo electrónico; no se llevaron a cabo verificaciones para asegurarse de que aquellos que proporcionaban las revisiones realmente habían trabajado a través de una plataforma. Por lo tanto, dicho procedimiento ya no se considera legalmente admisible. Esta suposición fue provocada por una acción judicial presentada por un dentista contra una persona que había publicado una crítica negativa de su cirugía en la red: el demandante argumentó que nunca había tratado o incluso visto al autor de esa crítica negativa. En este caso, el tribunal falló a favor del demandante, ordenando la eliminación de la revisión. A raíz de esta decisión, IG Metall se dispuso a evitar problemas legales similares.

Por lo tanto, en la segunda versión, se desarrolló una nueva solución: una encuesta de acceso restringido que deben completar los trabajadores de la plataforma. Se solicitó el consentimiento de las plataformas en cuestión con la condición de que los cuestionarios no pudieran publicarse externamente; la mayoría de las plataformas, con la excepción de, entre otras, Amazon y Uber, que son críticas por los sindicatos, estuvieron de acuerdo. IG Metall decidió pagar a los encuestados por dos razones: debía garantizarse una buena tasa de respuesta; y debía cumplirse la característica principal del *crowdwork*, es decir, el hecho de que se gana dinero con clics. La cantidad de dinero pagada a los encuestados se calculó en función de la tarifa comúnmente aplicada en el marco de las plataformas en cuestión, que oscila entre € 10 y € 14. Luego, los cuestionarios fueron evaluados por IG Metall y comparados con una prueba de consistencia antes de calcular las clasificaciones. El número de cuestionarios recibidos varió de 25 a 150 por plataforma. La encuesta no fue representativa, pero proporcionó resultados que no estaban disponibles en otros lugares.

“

“Tuvimos un gran evento en el Instituto de Sindicatos Europeos (ETUI) en Bruselas en 2016, donde todas las personas se quejaron de que no sabíamos nada sobre los crowdworkers, que no podíamos llegar a ellos. E yo pude decir sobre la base de nuestra plataforma: “Gente, eso no es cierto, puedes llegar a la gente. No es fácil, tienes que inventarte algo, pero es posible. Y algunas de las plataformas también están involucradas. Bueno, el mensaje fue: no estamos sin posibilidades. Y hemos decidido que queremos hablar más con las plataformas ahora “. (Experto en IG Metall)

La inesperada disposición de las plataformas para entablar un diálogo proporcionó el ímpetu para ir más allá. Además de la plataforma de calificación y de la encuesta, IG Metall decidió agregar un segundo pilar a su estrategia sindical con el fin de ganar influencia directa en las plataformas.

IG Metall actualmente persigue otras tres prioridades en su iniciativa de *crowdwork*. La primera prioridad se refiere a la extensión de la lista de firmantes al código de conducta: el sindicato en realidad está hablando con otras plataformas también de la economía gig, y trata de convencerlos de suscribirse al código de conducta. La segunda prioridad se refiere al desarrollo de una tercera versión de la plataforma “*fair.crowdwork*” con el objetivo de desarrollar y publicar una lista de criterios para redactar los términos y condiciones generales de la mejor manera posible. Desde el punto de vista del sindicato, los términos y condiciones generales no solo determinan el estado de los trabajadores en cuestión (empleados o autónomos), sino también las condiciones de trabajo con miras a la transparencia, al trato justo y a la comunicación.

“

“Personalmente creo que esta es una pregunta mucho más importante que si los crowdworkers se definen como empleados o autónomos. Esta pregunta depende en última instancia de algunos puntos en los términos y condiciones generales, y si las plataformas cambian eso, los empleados serán clasificados como autónomos “. (Experto en IG Metall)

La tercera prioridad se refiere al reclutamiento de socios. IG Metall se ha acercado a muchos *crowdworkers* hasta ahora, y también ha sumado varios cientos de miembros. Aunque no es un gran número en términos absolutos, es posible sostener que, dada la falta de estructuras de la empresa y la representación local de los intereses por parte de los comités de empresa (el reclutamiento de miembros es tradicionalmente el negocio principal de los comités de empresa), las tasas de éxito no deberían subestimarse. Sin embargo, la estrategia y el reclutamiento de miembros deben organizarse de manera más sistemática; esta sugerencia debe cumplirse al establecer la nueva plataforma. Al mismo tiempo, se debe intensificar la publicidad a través de los canales de las redes sociales.



“Este año queremos mejorar nuestra dirección sistemática en la plataforma. Para que la gente diga: Genial, eso es algo bueno, estoy de acuerdo con eso, es importante para mí o puedo ayudar a que el colectivo se sienta mejor. Por lo tanto, queremos ser más activos en las redes sociales y atenderlos como corresponde “. (Experto en IG Metall)

Descripción de las plataformas

¿Cómo se **organiza el trabajo** en las plataformas que aborda la medida en las áreas cubiertas (por ejemplo, los términos de los contratos de trabajo, el monitoreo del rendimiento y la flexibilidad)?

Un punto de partida importante para el desarrollo de la iniciativa IG Metall fue el código de conducta dirigido a plataformas, que había sido acordado en Alemania en 2015 por ocho plataformas (por ejemplo, Testbirds, Clickworker, content.de, Crow Guru, Streetspotr, appJobber, ShopScout y BugFinders) con el fin de mejorar su mala reputación pública. Según el preámbulo, el código de conducta tiene como objetivo proporcionar pautas generales sobre cómo actuar con respecto al trabajo colectivo y, por lo tanto, establecer una base para una cooperación confiable y justa entre proveedores de servicios, clientes y *crowdworkers*, una base que complementa la legislación aplicable. Se enfatizan los siguientes puntos:

- verificar la conformidad legal de las tareas;
- informar a los *crowdworkers* sobre las regulaciones legales y fiscales;
- pagar una compensación justa y adecuada de manera transparente y sin demoras;
- proporcionar una plataforma intuitiva y fácil de usar para navegar, así como para poder solicitar asistencia, establecer precios, organizar premios y facilitar informaciones sobre preguntas frecuentes (FAQ) u oportunidades de capacitación;
- ser consciente de la responsabilidad en términos de interacción respetuosa entre clientes y *crowdworkers*;
- definir tareas claras y ofrecer un horario realista;
- respetar la libertad de elección de los *crowdworkers* y no presionarlos para que acepten ofertas;
- proporcionar a los *crowdworkers* la mejor asistencia y soporte técnico posibles, dar *feedback* inmediato sobre cómo se han llevado a cabo las tareas y ofrecer sugerencias para mejorar;
- ofrecer un procedimiento de aprobación para las tareas completadas que debe resolverse por escrito y ser transparente para el *crowdworker*; el re-

chazo de proyectos debe estar justificado y basado en la descripción del proyecto; se debe garantizar la posibilidad de reelaborar un proyecto ya completado a menos que las especificaciones del proyecto no lo prevean; además, cada plataforma se comprometerá a establecer un procedimiento de reclamo justo y neutral para los *crowdworkers*; y

- respetar y proteger la privacidad de los *crowdworkers* y, por lo tanto, no revelar sus datos personales a terceros sin consentimiento por escrito.

En el período previo a la discusión con las plataformas, IG Metall, junto con sindicatos internacionales de Austria, Canadá, Dinamarca, Suecia y Estados Unidos, realizó un taller en Frankfurt y posteriormente publicó la llamada “Declaración de Frankfurt” (IG Metall et al., 2016), en el que los sindicatos abogaron por el cumplimiento del salario mínimo, el acceso a la seguridad social, la transparencia y los procedimientos de arbitraje. IG Metall abordó estos temas en sus discusiones con representantes de las plataformas que han firmado el código de conducta. En particular, hizo hincapié en el papel del salario mínimo y exigió que los trabajadores tengan un ingreso viable, especialmente si el trabajo en la plataforma es su única fuente de ingresos. Al rebatir el argumento, las plataformas se refirieron a dos problemas: la dificultad de medir el tiempo de trabajo (como base necesaria para el cálculo del salario mínimo) y la competencia global en relación con los contratos. También señalaron que el pago es de importancia secundaria para los trabajadores de la plataforma; su trabajo es, dijeron, más sobre diversión y variedad. IG Metall acordó realizar una encuesta sobre este tema.



“Luego dijimos ok, preguntémosles a los trabajadores qué es importante para ellos, y lo hicimos. Luego se supo que para los trabajadores el pago justo es el factor más importante junto con el decoro. Las plataformas dijeron: “ok, eso nos sorprende, entonces tenemos que hacer algo”. (Experto en IG Metall)

Las descripciones de la plataforma en el sitio web son bastante detalladas y dan pistas importantes sobre las condiciones de trabajo. A continuación se proporcionan dos ejemplos (IG Metall, 2019).

Testbirds, una plataforma alemana de análisis de software, fue el principal promotor del código de conducta. Esta plataforma no actúa como intermediario entre los clientes y los trabajadores, sino que cobra directamente a los clientes por los servicios y organiza a los propios trabajadores. Los trabajadores trabajan por cuenta propia, y los trabajos principales que ofrece Testbirds a los *crowdworkers* son las pruebas de errores y las pruebas de usabilidad. Los trabajadores registran su información personal y detalles técnicos relacionados con el dispositivo con Testbirds, y se les notifica cuando hay una tarea disponible para ellos (las tareas se ponen a disposición algorítmicamente para las personas cuyo perfil cumple los requisitos). Una vez notificados, los trabajadores están libres de aceptar o ignorar la tarea ofrecida.

Clickworker, en cambio, es una plataforma de *crowdwork* con sede en Alemania con un enfoque en micro tareas. Afirma tener más de 800,000 trabajadores registrados. Esta plataforma acepta tareas complejas de los clientes, y su personal las divide en micro tareas; alternativamente, los clientes publican sus propias tareas directamente en la plataforma. Clickworker luego clasifica las tareas por ubicación y por nivel de habilidades requeridas para cada tarea, y los trabajadores eligen aquellas para las que tienen las calificaciones necesarias. Clickworker evalúa a los trabajadores que deben realizar las tareas más complejas en función de las pruebas incluidas en el Sistema Universal de Relevancia Humana; los *clickworkers* pueden tomar tales pruebas de forma voluntaria, especialmente en relación con el lenguaje y las habilidades de escritura. Una vez finalizado y presentado, el proyecto se acepta o, en el caso de proyectos

mejor pagados, se corrige. En caso de rechazo por parte de un corrector de pruebas, los trabajadores pueden verificarlo y corregirlo una vez. Si se rechaza nuevamente, el proyecto se anunciará nuevamente y se asignará a otro trabajador. Aunque un buen 41% de los trabajadores encuestados experimentaron falta de pago al menos una vez desde que comenzaron a trabajar a través de la plataforma, todos estos trabajadores también informaron que tal ocurrencia era bastante rara.

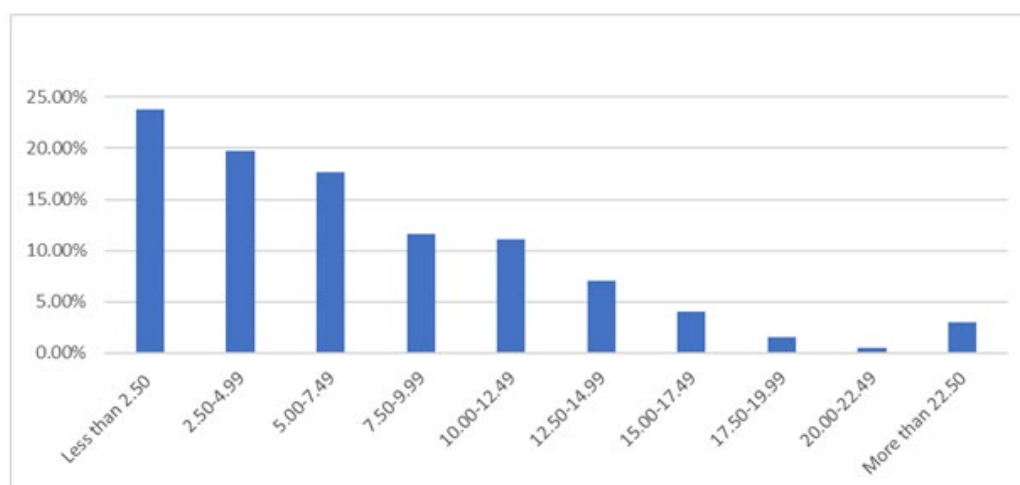
¿Están los acuerdos de trabajo en línea con las disposiciones legales y de negociación colectiva aplicables?

Las condiciones de trabajo y los salarios referidos por los trabajadores en la encuesta lanzada a través de la plataforma “fair.crowdwork” presentan un alto nivel de dispersión (Fair Crowd Work, 2019). Por ejemplo, en cuanto a la plataforma “MylittleJob”, oscila entre 0,40 € y 56,24 € por hora: el salario promedio está ligeramente por encima del salario mínimo, mientras que el salario medio está ligeramente por debajo. Los hallazgos clave se proporcionan a continuación:

- salario mínimo: 0,40 €;
- salario máximo: 56,25 €;
- salario medio: 9,97 €; y
- salario medio: 7,73 €.

El siguiente gráfico muestra la dispersión salarial promedio en todas las plataformas incluidas en la encuesta.

Figure 1. Salario por hora por porcentaje de encuestados



Fuente: Fair Crowd Work (2019)

Sin embargo, el sitio web ofrece muchos otros aspectos importantes sobre las condiciones de trabajo, como la comunicación con gerentes y clientes o con otros trabajadores, experiencias de impago, los sistemas de evaluación de plataformas, el rechazo de los proyectos presentados y la posibilidad de impugnar el rechazo o evaluaciones realizadas sobre tareas y tecnología.

*¿Cuáles son **las implicaciones esperadas en términos de empleo y seguridad social** de los trabajadores de la economía gig?*

En la mayoría de las plataformas, los trabajadores son autónomos. De conformidad con la legislación laboral alemana, esto significa que no son considerados como empleados con derecho a la protección otorgada por la legislación laboral o la Ley de Constitución de Obras, ni integrados en el sistema obligatorio de seguridad social. Son tratados como empleadores o trabajadores independientes.

Evaluación de la medida

¿Qué información y datos cualitativos y cuantitativos están disponibles sobre la medida?

En el informe sobre Alemania se ofrece información sobre la difusión del *crowdwork*. Dentro de la iniciativa “fair.crowdwork”, se consideran unas 12 plataformas; en cuanto a cada plataforma, se encuestó a entre 25 y 100 *crowdworkers*.

¿Cómo funciona la medida en relación con los derechos laborales y sociales de los trabajadores de la economía gig?

IG Metall trató de mejorar los estándares salariales haciendo hincapié en el papel del salario mínimo nacional y ejerciendo su influencia en otras condiciones de trabajo. Pudo llegar a un acuerdo con los signatarios del código de conducta en dos pasos importantes. Un primer paso fue la revisión del código de conducta: se introdujo el principio según el cual las plataformas pagan de acuerdo con las “tarifas habituales locales”. Esto no satisfizo la demanda de cumplimiento del salario mínimo, pero IG Metall lo vio como un primer paso importante en el camino hacia la aceptación del salario mínimo nacional como estándar salarial.



“No aceptaron nuestra demanda del salario mínimo directamente y seguimos luchando por ello; pero ya era un primer paso “. (Experto en IG Metall)

Un segundo paso importante se dio en 2017, cuando IG Metall estableció una oficina del defensor del pueblo (ombuds) junto con los ocho signatarios del código de conducta y la Asociación Alemana de Crowdsourcing (*Deutscher Crowdsourcing Verband, DCV*) para garantizar la implementación de los estándares consagrados en el código de conducta, así como para lidiar con los conflictos entre los *crowdworkers* y las plataformas. La oficina del defensor del pueblo está compuesta por cinco personas, incluido un representante de una de las plataformas, un representante de DCV y dos representantes de los trabajadores (un *crowdworker* y un dirigente sindical). En general, hasta la fecha se han tratado alrededor de 30 casos, todos los cuales se han resuelto por consenso con la participación de la oficina del defensor del pueblo (ombuds).

Fuentes

Benner, C. (ed.) (2019), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*, Frankfurt.

Fair Crowd Work (2019), *Platform Reviews*, disponible en: <http://faircrowd.work/platform-reviews/>.

IG Metall et al. (2016), *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, disponible en: https://www.igmetall.de/dl/igm/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf.

Harmon, E. and Silberman, M.S. (2018), 'Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms', en: *Computer Supported Cooperative Work*, vol. 27, no. 3-6, pp. 1275-1324.

CASO 3: Empresas de entrega de alimentos y la implementación de comités de empresa.

Descripción de la medida.

¿Cuáles son **las características** de la medida con respecto a la protección de los trabajadores de la economía gig (haga referencia a todas las áreas de interés relevantes)?

Este estudio de caso trata sobre el establecimiento de comités de empresa en servicios de entrega de alimentos, que se han convertido en un negocio importante en la economía gig. Los grandes protagonistas en Alemania son Lieferando, Foodora y Deliveroo. Se han realizado intentos de establecer comités de empresa en el campo de los servicios de entrega de alimentos en varias empresas; el enfoque aquí está en el desarrollo de un comité de empresa dentro del servicio de entrega de Deliveroo en la ciudad de Colonia. En esta compañía, los iniciadores de tal iniciativa lanzaron una campaña de medios extremadamente exitosa titulada “Entregando al límite”. Esta campaña se centró en las condiciones de trabajo experimentadas en las empresas de distribución y las dio a conocer a un público más amplio. Una cuestión en particular fue percibida como injusta por los empleados, y eventualmente condujo al establecimiento de un comité de empresa: retribuciones incorrectas o incompletas para muchos empleados, principalmente en detrimento de los propios empleados.

“Cuando comencé, comenzaron los problemas. No recibí una retribución en el primer mes, no se informó correctamente a la oficina de personal. Fui a la oficina y pregunté si podía obtener al menos un descuento, pero se negaron y dijeron que todo se pagaría con la próxima nomina. No había margen de maniobra. Pero luego ingresaron en la clase de impuestos incorrecta y tuvieron que cambiarla nuevamente “. (Experto en Deliveroo)

La ciudad de Colonia se convirtió en el principal centro de las empresas de entrega. En el verano de 2017, ya se había creado un comité de empresa en Foodora, un competidor directo con sede en la ciudad. Algunos trabajadores se cambiaron a Deliveroo y se asombraron al encontrar problemas similares a los de su empleador anterior.

“Hubo entonces tres personas que impulsaron esto y que querían establecer un comité de empresa. Luego fueron a la NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Food, Beverage and Catering Union) y obtuvieron consejos sobre qué hacer “. (Experto en Deliveroo)

El proyecto resultó ser muy difícil de implementar: esto se demuestra mediante dos decisiones tomadas por la compañía después de que los promotores anunciaron su intención de establecer un comité de empresa. La primera decisión se refería al establecimiento de una plataforma de redes sociales corporativas; esta plataforma permitió la comunicación tanto con los otros empleados en Colonia como, a través de un segundo canal, con empleados en toda Alemania. A través de este segundo canal, en septiembre de 2017, los promotores informaron sobre su intención de establecer una comisión electoral para un comité de empresa en Colonia. Menos de una hora después, la compañía apagó la plataforma. Desde entonces, la comunicación entre empleados a través de canales corporativos solo ha sido posible a través de la sede de la compañía en Berlín.

La segunda decisión se refería a los propios promotores. Cuando anunciaron oficialmente el establecimiento de una comisión electoral para la empresa, el promotor principal, que se convertiría en el presidente del comité de empresa, fue degradado: hasta entonces, aunque estaba en el puesto de repartidor, se le había encomendado la tarea de asesorar y orientar a los repartidores, es decir, con tareas de cuello blanco además de su trabajo manual habitual. Después del anuncio, se le prohibió ingresar a la oficina y solo se le permitió entregar pedidos. Así, la compañía explotó una debilidad regulatoria de la Ley de Constitución de Obras de Alemania: aunque la ley protege a los miembros de las comisiones electorales contra el despido u otras formas de discriminación, no hay protección legal durante la fase previa.

Después de que se implementó la comisión electoral a pesar de estos problemas, la compañía trató de tomar las riendas de la acción y tuvo como objetivo determinar el momento y el lugar de la elección. La compañía sugirió celebrar las elecciones un viernes a las 09:00 a.m. en un hotel ubicado en Colonia, es decir, fuera del horario laboral, que comienza solo con las entregas del mediodía, así como fuera de las instalaciones corporativas.

“Los promotores dijeron entonces que esto no era posible. El comité electoral abogó por las 15.00. Luego, el CEO llamó al promotor y lo acusó de dañar el negocio de la compañía “. (Experto en Deliveroo)

La elección finalmente tuvo lugar dentro de las instalaciones de la compañía; unas 30 personas de entre 200 empleados en el sitio participaron en las elecciones. Todos los participantes eran repartidores.

“La gente de la oficina solo se detuvo una vez y se distanciaron; el gerente de contabilidad dejó en claro su desprecio a través de gestos “. (Experto en Deliveroo)

Debían estar disponibles canales de comunicación alternativos para proporcionar información antes y después de las elecciones, ya que se impedía la comunicación a través de las plataformas de redes sociales corporativas. Alternativamente, se establecieron dos grupos de WhatsApp entre los repartidores: uno de ellos estaba destinado exclusivamente ad acordar citas para la noche después del trabajo, mientras que el otro sirvió como foro de críticas. Gracias a este segundo grupo, se difundió el conocimiento sobre los muchos errores en la nómina.

Inicialmente, el comité de empresa intentó obtener información y datos de la empresa sobre las relaciones laborales y las prácticas de pago con el fin de desempeñar un papel activo en el tema. Ante los numerosos obstáculos durante la elección del comité de empresa, a los promotores también se les ocurrió la idea de hacer públicos los problemas.

“Desarrollamos ideas sobre cómo hacer públicos nuestros problemas y cómo hacer una campaña pública. También le pedimos al sindicato NGG información sobre esto. Queríamos crear una esfera pública. Primero, desarrollamos un póster con el eslogan “Entregando al límite”. (Experto en Deliveroo)

Luego, se organizó un *flash mob*, es decir, algo más que una simple demostración, en un lugar de la ciudad de Colonia. El evento demostró ser muy efectivo en términos de divulgación, y los periódicos, la radio y la televisión pública estaban allí. Además, los ciclistas de Foodora (competidor de Deliveroo), que participan en una amistosa competencia, se unieron a los *flash mobbers*. Luego, se desencadenó una espiral de creciente interés, con los promotores terminando frente al Ministro Federal de Trabajo.

“Dimos entrevistas a la prensa y luego creció el interés. El presidente del comité de empresa más tarde apareció en televisión durante un programa de entrevistas políticas, donde también estuvo presente el Ministro Federal de Trabajo, y luego los dos tuvieron una intensa conversación mientras tomaban una cerveza. Así nos pusimos en contacto con el Ministro de Trabajo. Luego nos visitó una vez en Colonia y nos habló muy intensamente durante aproximadamente una hora y media “. (Experto en Deliveroo)

Los promotores también crearon una página de Facebook para la campaña “Entregando al límite”, que aún actualizan. El objetivo es crear conciencia sobre lo que sucede en el campo de las entregas de alimentos. En este sentido, las solicitudes de entrevistas y las invitaciones a conferencias y programas de entrevistas dan testimonio de un creciente interés en el tema.

Descripción de las plataformas

¿Cómo se **organiza el trabajo** en las plataformas que aborda la medida en las áreas cubiertas (por ejemplo, los términos de los contratos de trabajo, el monitoreo del rendimiento y la flexibilidad)?

Las empresas de entrega de alimentos son multinacionales, la mayoría de las cuales están presentes en muchas economías avanzadas. A modo de ejemplo, Deliveroo es una empresa británica activa en siete Estados miembros de la UE y en el este de Asia; Foodora, su principal competidor en Alemania, es una empresa alemana con operaciones en seis países. Mientras que este último en 2018 estuvo presente en 36 ciudades alemanas, y contó con unos 2.600 repartidores, el primero estuvo activo en 15 ciudades y se valió de unos 1.500 repartidores.

Los pedidos realizados por los clientes son procesados por un algoritmo, que los transforma en pedidos para los repartidores. La empresa proporciona a estos últimos mochilas, chaquetas para la lluvia, pantalones para la lluvia y camisetas, mientras que el resto del equipo (incluidos smartphone y bicicletas) lo proporcionan los propios ciclistas.

En las empresas de entrega de alimentos, los repartidores están empleados bajo contratos temporales o por cuenta propia. Según las declaraciones realizadas durante las entrevistas, solo se utilizan contratos temporales (principalmente con una duración de un año) en Foodora, mientras que Deliveroo utiliza ambos contratos de trabajo temporales (con una duración de aproximadamente seis meses) y el autoempleo.

Los salarios se pagan sobre la base del salario mínimo nacional alemán (€ 9,19 por hora en 2019). Deliveroo además paga un extra, calculado sobre la base del número de entregas realizadas, que se ha reducido con el tiempo. Dicha reducción ha provocado protestas entre los conductores de Deliveroo en varios países de la UE (The Guardian, 2016).

Al comienzo del proceso que condujo al establecimiento de un comité de empresa, la mayoría de los trabajadores de Deliveroo estaban empleados bajo contratos temporales con una duración de seis meses. Había también un número limitado de trabajadores independientes que trabajaban como autónomos por cuenta propia. Cuando se eligió el comité de empresa, la compañía comenzó a reemplazar a los trabajadores temporales por trabajadores independientes, con un número de repartidores empleados que se desplomó desde alrededor de 140 en noviembre de 2017 hasta aproximadamente 20 en febrero de 2018. 'En tres meses, la compañía deja que más de la mitad de los 100 contratos de trabajo a plazo fijo ubicados en Colonia expiren.' (Zander, 2018, p. 17)

¿Están los acuerdos de trabajo en línea con las disposiciones legales y de negociación colectiva aplicables?

Formalmente, los acuerdos de trabajo en Deliveroo están en línea con las disposiciones legales y de negociación colectiva. Según la legislación alemana sobre el trabajo a tiempo parcial y temporal, las empresas son libres de hacer uso de contratos temporales si los trabajadores son necesarios solo de manera temporal, si el contrato sigue la formación profesional o los estudios académicos, si el trabajador está reemplazando a otro trabajador, o si se necesita un período de prueba que conduzca a un contrato permanente. Además de estos motivos, los contratos temporales se pueden utilizar por un período de dos años con un máximo de tres extensiones. Después de este período, se darán razones fácticas para el empleo temporal, p. proyectos basados en fondos externos que finalizan en un momento determinado. Si los contratos temporales cumplen con estos requisitos, se consideran legales.

No existe una disposición legislativa que rijan el trabajo autónomo por cuenta propia; sin embargo, de la jurisprudencia se desprende claramente que deben cumplirse dos condiciones previas en el caso de este acuerdo de trabajo: a) el trabajador no emplea a otros trabajadores; y b) el trabajador no depende de un solo cliente. En el caso de los repartidores, el autoempleo por cuenta propia sería legal si no ganaran la totalidad o la mayor parte de sus ingresos trabajando solo para una plataforma. Además, a medida que la plataforma les da instrucciones concretas en términos de cuándo y a quién entregar, realmente decide sobre el momento y el lugar de su actividad laboral. De esta manera, los repartidores dependen de las instrucciones del empleador. A la luz de lo anterior, los trabajadores que realizan su actividad laboral solo o principalmente para una plataforma podrían aprovechar esta zona gris en la legislación para reclamar un cambio en su estado de trabajo de autoempleo a empleo (Däubler, 2015).

La legislación de negociación colectiva no exige que los empleadores se conviertan en miembros de una asociación de empleadores y, en consecuencia, que implementen el acuerdo de negociación colectiva pertinente (negociado entre esta organización y un sindicato), o que negocien un nuevo acuerdo de negociación colectiva; solo un sindicato, basado en su poder de negociación, podría hacer cumplir un acuerdo de negociación colectiva. Esto es lo que NGG está tratando de hacer. Este sindicato ya ha desempeñado un importante papel de apoyo en la implementación de un comité de empresa: asesoró a los promotores de la iniciativa sobre el establecimiento del comité de empresa y ayudó a afinar el concepto para fines de relaciones públicas. Las reuniones de estrategia sobre cómo continuar con la campaña todavía se llevan a cabo

en las oficinas del sindicato. Un miembro del comité de empresa original de Deliveroo se ha unido al sindicato y ahora actúa como secretario a cargo de los servicios de entrega. El objetivo final del sindicato es concluir convenios colectivos con los servicios de suministro.

“Eso es muy bueno; ahora hay alguien allí para coordinar el trabajo y tienen recursos. Sabes a quién puedes recurrir y hay más apoyo. El objetivo del sindicato es claro: quieren hacer cumplir los convenios colectivos para los servicios de entrega. El enfoque ahora está en Foodora.” (Experto en Deliveroo)

Finalmente, la Ley de Constitución de Obras Alemana permite a los trabajadores elegir un comité de empresa de forma voluntaria en establecimientos con más de cinco empleados. La ley establece un procedimiento para la creación de una comisión electoral; esto puede ser solicitado al Tribunal Laboral por al menos tres empleados o un sindicato. Los miembros de la comisión electoral están protegidos por ley contra los despidos u otras acciones del empleador. En el caso de las plataformas de entrega de alimentos, se pueden identificar varios problemas en términos de cumplimiento de la legislación aplicable.

Primero, las plataformas aprovechan una brecha en la legislación aplicable, ya que esto no trata con los trabajadores temporales: las compañías pueden debilitar un comité de empresa al no extender los contratos de sus miembros empleados bajo contratos temporales. De hecho, el comité de empresa en la ubicación de Deliveroo en Colonia ahora consta de una persona: los otros cuatro miembros ya no están allí porque sus contratos de trabajo no se han extendido; tres de ellos cuestionaron la decisión de la compañía de no extender sus contratos y finalmente aceptaron un acuerdo judicial. Por su parte, el presidente del comité de empresa (que todavía está en el cargo) no aceptó el acuerdo y decidió continuar con la demanda: el tribunal determinó que la naturaleza temporal de su contrato era ilegal y, por lo tanto, ordenó su restitución. La compañía ahora está apelando a un tribunal superior.

“En cualquier caso, él todavía está allí, y es un comité de empresa solo para empleados de oficina. Porque solo los autónomos siguen conduciendo en la calle, y no tienen derecho a ser representados por un comité de empresa.” (Experto en Deliveroo)

Foodora siguió la misma estrategia. Allí, también, se estableció una comisión electoral del comité de empresa en la sede de Colonia. Las condiciones estructurales para el procedimiento de elección fueron mejores porque esa empresa estaba haciendo uso de contratos de trabajo a plazo fijo con una duración de un año, y no estaba recurriendo a autónomos (por lo tanto, no reemplazó a los empleados bajo contratos a plazo fijo con autónomos). Sin embargo, surgieron problemas en relación con los contratos a plazo fijo.

“Foodora también tiene un comité de empresa de nueve miembros en Colonia, que tiene alrededor de 250 personas. El comité de empresa ahora quiere ser reelegido porque ha habido algunos cambios, el contrato del vicepresidente no se extendió y tuvo que renunciar.” (Experto en Deliveroo)

En segundo lugar, el término “establecimiento” no está claramente definido en la ley. Por lo tanto, las empresas pueden tratar de evitar la creación de comités de empresa argumentando que no existe un “establecimiento”. En Münster, por ejemplo, se experimentó otro intento de establecer un comité de empresa en Deliveroo; sin embargo, la gerencia de la compañía no reconoció al comité de empresa argumentando que la compañía no tiene oficina y, por lo tanto, no tiene negocios en esa ciudad: los repartidores que trabajan en Müns-

ter supuestamente caerían dentro del alcance del establecimiento con sede en Colonia, y por lo tanto tienen que elegir su comité de empresa allí.

En tercer lugar, Foodora, al igual que Deliveroo, presionó a los promotores durante el período electoral y no reconoció al comité de empresa elegido. Más específicamente, no proporcionó al comité de empresa la información puntual y la oportunidad de realizar consultas, ni se pagó correctamente el tiempo de trabajo empleado por los empleados en el desempeño de sus funciones como miembros del comité de empresa. (Die Zeit, 2018).

*¿Cuáles son **las implicaciones esperadas en términos de empleo y seguridad social** de los trabajadores de la economía gig?*

Vale la pena destacar dos implicaciones en términos de empleo y seguridad social.

Primero, las plataformas de la economía gig operan con formas de empleo no estándar y con poca seguridad de empleo. En el caso de contratos temporales, estos se pueden extender dos veces y hasta un máximo de tres años; sin embargo, durante este período, los trabajadores están cubiertos por la seguridad social y los empleadores están obligados a pagar su parte de contribuciones. Por otro lado, los contratos de autónomos por cuenta propia pueden tener una duración mucho más larga, pero no prevén el pago, por parte del cliente, de las contribuciones a la seguridad social (los propios trabajadores deben asumir el monto total). Al aprovechar ambas formas de empleo no estándar, las plataformas se benefician de la reducción del empleo y la protección de la seguridad social.

En segundo lugar, las plataformas intentan evitar el establecimiento de comités de empresa (y, por supuesto, también la presencia de sindicatos). Lo hacen aprovechando las lagunas en la ley, presionando a los empleados y absteniéndose de proporcionar la información requerida. Esta estrategia representa un problema que, en cuanto a algunos aspectos, debe abordarse en la jurisprudencia (por ejemplo, en relación con el suministro de información) y, en cuanto a otros aspectos, requiere una mayor regulación legal (por ejemplo, un párrafo explícito en la Ley alemana sobre Comité de empresa sobre cómo proteger a los miembros del comité de empresa empleados bajo contratos temporales).

Evaluación de la medida

¿Qué información y datos cualitativos y cuantitativos están disponibles sobre la medida?

No hay datos cuantitativos disponibles sobre el impacto de la medida en los trabajadores de la economía gig. La información cualitativa incluye artículos en periódicos, algunos artículos en revistas e investigación propia.

¿Cómo funciona la medida en relación con los derechos laborales y sociales de los trabajadores de la economía gig?

La medida tiene como objetivo hacer valer los derechos legales de los trabajadores de la economía gig para garantizar la representación colectiva de intereses y garantizar el respeto de los derechos colectivos de información, consulta y codeterminación. La medida representa un primer paso importante en esta dirección y ayuda a identificar problemas de regulación laboral en relación con el trabajo de la plataforma. Estos problemas deben tenerse en cuenta para que las instituciones de negociación y cogestión colectiva desempeñen un papel eficaz en la economía gig.

Fuentes

Benner, C. (ed.) (2019), Crowdwork - Zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt.

Faircrowdwork (2019), Platform Reviews, available at: <http://faircrowd.work/platform-reviews/>

IG Metall et al. (2016), Frankfurter Erklärung, disponible en: https://www.ig-metall.de/dl/igm/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf?

Harmon, E. and Silberman, M. S. (2018), Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms, Computer Supported Cooperative Work (CSCW), vol. 27(3-6), pp. 1275-1324.

Die Zeit (2018), So umfährt Deliveroo die Mitbestimmung, disponible en: <https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/lieferdienste-deliveroo-foodora-arbeitsminister-betriebsrat-gruendung-vertraege>.

The Guardian (2016), Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure, disponible en: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>.

Zander, I. (2018), 'Naturtalent der Mitbestimmung', in: Mitbestimmung, no. 3, pp. 16-18.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu