



DON'T GIG UP



ITALIA

Informe de Estudio de Caso

Autores:

Ivana Veronese
Antonella Pirastu
Pierluigi Richini
(UIL)

Feliciano Iudicone
(Fondazione Giacomo
Brodolini)

(La versión original de este documento es en inglés)

NOVIEMBRE 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](#)' 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 medida¹.

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.

¹ Este informe de estudio de caso se basa principalmente en información disponible de la literatura existente y los sitios web de plataformas, complementada por entrevistas con sindicatos, una persona que trabajó en Glovo y en Deliveroo durante, respectivamente, dos meses y dos años, así como un gerente de una gran plataforma de entrega de alimentos.

CASO 1: El convenio nacional de negociación colectiva que cubre el sector logístico

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)?

El estudio de caso se refiere a la adopción de disposiciones de negociación colectiva que establecen los términos y condiciones de empleo para los repartidores, con la idea de apuntar a las plataformas de entrega.

Como elementos contextuales, debe recordarse que Italia presenta un sistema de negociación colectiva de dos niveles, mediante el cual los acuerdos sectoriales (Acuerdos Nacionales de Negociación Colectiva, CCNL²) complementan o incluso reemplazan las disposiciones legales relativas a la mayoría de los aspectos de la relación laboral, desde la regulación del tiempo de trabajo, hasta el tipo de contratos de empleo que se utilizarán; además de definir las tarifas de salario mínimo de acuerdo con los diferentes perfiles de trabajo.

Los CCNL solo son vinculantes para las empresas afiliadas a las organizaciones de empleadores signatarias. Históricamente, la legislación ha incentivado la adhesión de otras empresas para empoderar a los CCNL para que detallen o deroguen las disposiciones legales laborales (por ejemplo, permitiéndoles introducir razones que justifiquen el uso de contratos de plazo fijo). Esto significa que solo las empresas que se adhieran a un CCNL específico podrían aprovechar las disposiciones que satisfacen necesidades sectoriales específicas en términos de organización de la fuerza laboral.

Al mismo tiempo, la jurisprudencia se refiere a las escalas salariales establecidas en los CCNL para resolver las disputas que afectan la remuneración³. Esto representa un fuerte incentivo para que los empleadores no afiliados mantengan en los mismos niveles de pago (mínimos) de los que cumplen las empresas que realizan actividades similares.

El intento realizado en el presente caso consiste exactamente en proporcionar una regulación clara que se adapte mejor a la realidad del trabajo de plataforma.

A través de una disposición específica incluida en los CCNL firmada el 3 de diciembre de 2017, los sindicatos que representan a los trabajadores del transporte y las organizaciones de empleadores que representan a las empresas de logística (pero no las plataformas afiliadas) acordaron regular “nuevos tipos de

² CCNL, *Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*.

³ En caso de presunto falso autoempleo, el reclamante primero demostrará ser un empleado y luego demostrará que el ámbito material del CCNL es coherente con la actividad comercial, así como que el nivel de salario reclamado está en línea con las tareas realizadas.

trabajadores que realizan la entrega de mercancías por medio de bicicletas y motocicletas y barcos”.

El acuerdo también levantó la prohibición del “trabajo a llamada”, eliminando un obstáculo significativo para la adhesión al CCNL por parte de las empresas que desean adoptar una forma de empleo muy flexible.

El 18 de julio de 2018, las partes firmaron un acuerdo complementario que detalla las condiciones de empleo relativas a los “trabajadores que implementan actividades logística de distribución, incluidas las actividades relacionadas con el transporte, por medio de bicicletas y motos”.

Según lo sostenido por el entrevistado en UILTrasporti, uno de los sindicatos que participan en las negociaciones del CCNL en cuestión, el objetivo no era solo regular las plataformas, sino hacer frente al aumento de la ‘logística urbana’, y especialmente en las entregas por bicicletas: la introducción de prohibiciones sobre el uso de vehículos en los centros de las ciudades impulsó a los grandes proveedores de entregas a complementar sus flotas con bicicletas, así como a reorganizar la logística de última milla en las zonas urbanas.

“En el momento en que las negociaciones avanzaban hacia algunas soluciones concretas, estalló el caso de las plataformas de entrega de alimentos, que fue una coincidencia apropiada. De hecho, si bien no hubo problemas importantes para las empresas anteriores, a pesar de cierta incertidumbre sobre el nivel salarial correcto, aquí tuvimos que abordar los obstáculos prácticos que presentó este grupo de empresas “. (Unionista en UILTrasporti)

La actividad de los trabajadores de entrega empleados en la logística de última milla y en la entrega urbana podría caer bajo varios CCNL y clasificaciones en virtud de las diferentes actividades realizadas por el empleador; sin embargo, ninguna de esos CCNL y clasificaciones cubrieron explícitamente la entrega en bicicleta o para distancias cortas.

La tabla a continuación, que se basa e integra un análisis reciente de la clasificación laboral en logística (Bonanomi, 2019), proporciona algunos ejemplos sobre cómo la dimensión material y los perfiles laborales de algunos CCNL pueden igualar las actividades laborales realizadas a través de plataformas de entrega de alimentos.

Tabla 1: Posible cobertura de CCNL y niveles de pago para trabajadores de reparto en empresas que entregan alimentos o bienes a través de plataformas.

CCNL	Ámbito concreto	Perfil de trabajo	Salario mensual*	Salario horario
Contrato que cubre la limpieza y otros servicios dirigidos a empresas (CCNL <i>Multiservizi</i>)	Servicios prestados a restaurantes, incluido el transporte de comidas.	Trabajadores no especializados que implementan el transporte, la manipulación o la entrega de mercancías, también con vehículos ligeros.	€ 1,183.50	€ 6.9
Contrato que cubre actividades comerciales y de servicio (CCNL <i>Terziario</i>)	Servicios logísticos a empresas Tecnología de Comunicación e Información (TCI) servicios a empresas	Repartidores	€ 1,405.89	€ 8.4
Contrato que cubre actividades de alimentos, bebidas y servicios de ocio (CCNL <i>Pubblici Esercizi</i>)	Servicios auxiliares de las actividades de comidas, bebidas y servicios de ocio.	Conductores de motocicletas	€ 1,252.09	€ 7.3
Contrato para los servicios logísticos (CCNL <i>Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni</i>) (antes del acuerdo complementario)	Servicios logísticos y de apoyo prestados a empresas de transporte.	Repartidores especializados	€ 1,543.53 (Febrero 2018)	€ 9.2
	Actividades de comercio electrónico	Repartidores	€ 1,375.19 (Febrero 2018)	€ 8.2
Contrato para los servicios logísticos (después del acuerdo complementario)	Servicios logísticos y de apoyo prestados a empresas de transporte.	Trabajadores que realizan actividades de distribución logística, incluidas actividades relacionadas con el transporte, por medio de bicicletas y motos.	€ 1,399.71	€ 8.4
	Actividades de comercio electrónico			

* Cuando no se especifique, el pago se calcula a partir del 1 de enero de 2019.

En particular, las disposiciones acordadas en el acuerdo complementario establecen:

- un nivel de salario bruto mínimo por hora de 8,4 €, que se incrementará a 8,8 € después de seis meses de empleo, y, solo para los trabajadores que entregan bienes por medio de motocicletas, alcanzará los 9,1 € después de otros nueve meses⁴;
- un tiempo de trabajo estándar en línea con otras ocupaciones similares (es decir, 39 horas), y un tiempo de trabajo máximo de 48 horas por semana;
- algunas medidas destinadas a evitar tiempos de trabajo demasiado cortos o demasiado largos: los días de trabajo durarán entre dos y ocho horas (10 si el trabajador también está empleado en actividades de almacenamiento),

⁴ La referencia salarial se calcula según el importe vigente entre el 1 de octubre de 2018 y el 30 de abril de 2019. Los aumentos salariales mínimos están previstos a partir del 1 de mayo de 2019 y el 1 de octubre de 2019.

que se distribuirán en franjas horarias de hasta 13 horas (de esta manera permitiendo largos descansos entre el almuerzo y la cena, cuando hay menos demanda);

- la obligación de las empresas que aplican este patrón de horario de trabajo de reunirse por adelantado con los sindicatos para verificar la presencia de condiciones propicias;
- cláusulas flexibles en los contratos a tiempo parcial, incluida la posibilidad de cambiar los turnos y aumentar el tiempo de trabajo (el aviso de 11 horas es obligatorio en este último caso);
- la obligación de los empleadores de informar a los trabajadores sobre los cambios por adelantado, así como de evitar definir los cambios a través de sistemas de reputación basados en algoritmos; y
- la obligación de las empresas de proporcionar equipos de protección individual y asegurar a los vehículos contra la responsabilidad por daños a terceros.

Además, las partes se comprometieron a negociar otros aspectos a nivel de empresa.

Como empleados, los trabajadores cubiertos por el acuerdo también disfrutarían de protección social y seguro contra accidentes en el trabajo de acuerdo con las normas establecidas por la ley para todos los empleados del sector privado.

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 áreas clave afectadas por el caso en cuestión son: el pago; la organización del trabajo; el horario de trabajo y turnos; el papel de los sistemas de calificación; la provisión de equipos de protección individual; seguro contra responsabilidad por daños a terceros; y protección social.

El CCNL no aborda la frontera entre el trabajo autónomo y el empleo, ya que no tiene derecho a hacerlo⁵. En cambio, la estrategia consiste en proporcionar reglas claras dotadas de un grado significativo de flexibilidad, lo que significa, por un lado, hacer que las reglas sean adecuadas para el modelo de negocio de la plataforma y, por el otro, crear una referencia clara en los CCNL para sus actividades y perfiles de trabajo, incluso en términos de pago.

En realidad, existe una amplia evidencia de que los contratos de trabajo son utilizados marginalmente o no son utilizados en absoluto por empresas clave que entregan alimentos o bienes a través de plataformas.

Como ya se explicó en el Informe sobre el Estado del Arte, estas empresas utilizan principalmente contratos de autoempleo “ocasionales” o, más raramente, los llamados “contratos cuasi subordinados”; ambos dejan la fijación de los salarios a la negociación individual. A veces, el trabajo es incluso intermediado por los socios logísticos de la empresa en cuestión, como es el caso de Just Eat (Guarascio y Sacchi, 2018; Faioli, 2018)⁶.

⁵ Sin embargo, en conformidad con el art. 2, párr. 2 de la Ley 81/2015 (que forma parte de la reforma de la legislación laboral comúnmente conocida como ‘Ley de empleos’), la negociación colectiva puede establecer términos de empleo y pago que se dirija a los ‘trabajadores cuasi-subordinados’ a nivel sectorial, combinando el estado de autoempleo con algunas formas de protección garantizadas en el marco del empleo.

⁶ Por más informaciones, cf, también <https://www.justeat.it/informazioni/driver-partner>.

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

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

Mientras que todavía hay mucha confusión sobre la posible clasificación de los trabajadores de entrega de plataformas como “trabajadores cuasi subordinados”⁷, no cabe duda de que los contratos de “autoempleo ocasional” no se ajustan a la forma en que las plataformas coordinan el trabajo.

Por cierto, este esquema debería ser aplicado a las actividades implementadas esporádicamente y sin ningún tipo de coordinación por parte del cliente.

El Instituto Nacional de Seguridad Social (INPS) incluso confirmó informalmente que el esquema adoptado no coincide con las características del trabajo realizado a través de plataformas de entrega de alimentos⁸.

El Ministerio de Trabajo, en cambio, no proporcionó ninguna orientación formal sobre cómo clasificar el trabajo realizado por los trabajadores de entrega de plataformas hasta agosto de 2019. Después de largas negociaciones, con los sindicatos y las plataformas, sobre el tema, promovió disposiciones legales que establecen una hipótesis de trabajo “cuasi subordinado”, mientras se introduce un conjunto de derechos laborales y de seguridad social para los trabajadores autónomos de entrega de plataformas cuyos aspectos centrales aún no están vigentes (Ley 101/2019, revisada por la Ley 128/2019).

En lo que respecta a la remuneración, los esquemas contractuales adoptados, por el momento, no están cubiertos por las normas de protección. Los entrevistados señalan un cambio gradual del pago por hora, inicialmente adoptado por la mayoría de las plataformas, al pago por piezas o a sistemas mixtos, que coinciden con el pago por hora básico junto con el pago en función de los parámetros vinculados con el número de entregas y con la distancia a cubrir. Como el cálculo se realiza mediante algoritmos, algunos entrevistados también declararon que existe el riesgo de que se apliquen “parámetros ocultos”, por ejemplo, un salario más bajo para los trabajadores que se niegan a tomar órdenes cuando están en turno.

Echando un vistazo al caso judicial de *Glovo*, cuyos hechos se remontan a 2016, el trabajador involucrado recibió un pago por hora de € 7.35, que se incrementó durante los fines de semana y días festivos. Los bonos también se aplican en caso de que se realicen más de dos entregas por hora.

En los anuncios de empleo seleccionados al momento de escribir el informe, la compañía adopta un esquema de “pago por entrega” de entre 4 y 6 euros por entrega, también basado en la distancia cubierta (en términos de kilómetros) y en el tiempo de espera en el lugar donde se recogerán las mercancías⁹.

⁷ Por cierto, la jurisprudencia sobre el tema prevé la primera interpretación del nuevo significado de “empleo cuasi subordinado” desde la reforma de la Ley de Empleos. Para más detalles, cf. El Informe del Estado del Arte.

⁸ La posición se indicó en el Informe Anual 2018 (ver INPS, 2018, pp. 118-119). Comunicaciones anteriores de INPS habían enfatizado la ausencia de la participación funcional en la organización empresarial entre los criterios para identificar la naturaleza genuina de los contratos de autoempleo “ocasionales” (véase la Comunicación INPS no. 103/2004). Para más detalles sobre el esquema y sobre la disputa más amplia concerniente la “naturaleza del empleo versus el trabajo por cuenta propia” del trabajo en Italia, cf. Informe del Estado del Arte.

⁹ Cf. <https://www.youtube.com/watch?v=zbww0KeKODI>.

En su lugar, Deliveroo pasó de un esquema de pago por hora a un esquema de “pago por entrega”, y finalmente adoptó una “tarifa dinámica”. Este último esquema prevé un monto mínimo por entrega (€ 4.10 a partir de septiembre de 2018), que puede aumentar en función de la distancia recorrida¹⁰.

La compañía también garantiza “hasta el 31 de diciembre de 2019” una cantidad por hora de € 7.50 cada vez que no provee los pedidos (una circunstancia que el trabajador entrevistado considera altamente improbable).

En cuanto al tiempo de trabajo, los contratos no establecen estándares mínimos o máximos. Lo que a menudo reclaman las plataformas es que, a diferencia de los esquemas de empleo habituales, depende del trabajador, no de la plataforma, decidir cuándo y cuánto trabajar. Sin embargo, esto es solo parcialmente cierto. La posibilidad de elegir espacios de trabajo en realidad está influenciada por los sistemas de *rating* y *ranking*.

Como dice Deliveroo (nuestra traducción del sitio web italiano Roocommunity)¹¹:

“Los turnos para cada semana siguiente están disponibles para reservar los lunes a partir de las 05:00 p.m.

Además, es posible obtener acceso prioritario los lunes a las 11:00 a.m. y a las 03:00 p.m.

[...]

El acceso prioritario está disponible para los repartidores de acuerdo con dos criterios:

- la porción de turnos reservados que realmente se han trabajado; y
- la cantidad de turnos con mayor carga de trabajo que realmente se han trabajado (viernes, sábados y domingos de 08:00 p.m. a 10:00 p.m.).

Nota: puede cancelar un turno reservado en cualquier momento antes de que comience el turno. Los turnos cancelados no afectan la fiabilidad. Sin embargo, si cancela un turno reservado con menos de 24 horas de anticipación, ese día se considerará en los 14 días hábiles tomados en cuenta para fines estadísticos“.

La sección dedicada en el sitio web de Deliveroo también especifica que los repartidores deben iniciar la sesión al menos 15 minutos antes del comienzo de cada turno para ser incluidos en las “estadísticas de confiabilidad” (es decir, la calificación que influye en la capacidad de reservar turnos). Si un repartidor no lo hace, el turno no se considera a ese respecto.

El trabajador de entrega entrevistado enfatizó que tenía la impresión de estar en una fase de prueba durante los primeros meses de su trabajo, ya que solo había pocos turnos disponibles.

“Al principio, es como si te estuvieran probando. Tienes pocos turnos disponibles para reservar. Podría reservar unas 16 horas a la semana. Solicité aclaraciones ya que me estaba desempeñando bien y solía reservar los turnos menos cómodos. Solían despedirme escribiendo que solo aquellos eran los horarios disponibles y sugiriendo trabajar en horarios de mayor carga de trabajo.

¹⁰ Esta información estaba disponible en el sitio web de la compañía en el siguiente enlace, al que ya no se puede acceder: <https://it.roocommunity.com/dynamic-fee-tariffa-minima-totale-mese-settembre/>. La información sobre la “tarifa dinámica” está disponible actualmente aquí: <https://it.roocommunity.com/pay-2/>. Just Eat también parece ir hacia un esquema similar (Stinco, 2019).

¹¹ Cf. <https://it.roocommunity.com/ssb-domande-frequenti/>.

Después de tres meses, obtuve más espacio. [] Logré trabajar también 10-12 horas al día. Ahora, ya no puedo reservar más de 30 horas a la semana. No sé por qué “.

La investigación realizada por Deliveroo sugiere que los repartidores trabajan durante un promedio de 13 horas a la semana y reciben un pago promedio por hora de € 12 (Sarzana, 2019).

Las cifras se basan en los registros administrativos de los 6.500 trabajadores que entregan alimentos para la empresa. Sin embargo, hay pocos detalles disponibles sobre la metodología, ni hay información disponible sobre la distribución de ingresos y horas de trabajo por parte de los trabajadores.

De otras plataformas hay incluso menos datos y cifras disponibles.

Las entrevistas de campo con los trabajadores de entrega de plataformas realizadas por la Universidad de Milán sugieren en cambio que solo el 19% de los trabajadores de entrega trabajan hasta 30 horas a la semana, mientras que el 27% trabaja entre 30 y 39 horas, el 25% entre 40 y 49 horas, y 29 % superior a 49 horas (Natale, 2019).

Ni las entrevistas ni otras pruebas ponen de manifiesto la presión de las plataformas para aumentar el tiempo de trabajo. Como señaló Riders Union Bologna, en caso de escasez de mano de obra, las plataformas envían correos electrónicos que ofrecen bonos a los trabajadores disponibles para iniciar sesión.

El gerente entrevistado también declaró que la plataforma para la que trabaja rechaza entre el 10% y el 20% de los pedidos durante los períodos pico, ya que el número de trabajadores disponibles no es suficiente para satisfacer todas las solicitudes. Tener la cantidad adecuada de trabajadores disponibles durante las horas pico significaría tener demasiados trabajadores durante el resto del día, reduciendo el número de entregas por trabajador y, por lo tanto, el pago. Sin embargo, esta declaración no está en línea con las posiciones de los entrevistados del lado sindical, que argumentan en cambio que el número objetivo de trabajadores es estructuralmente más alto que el necesario, dañando a los trabajadores bajo esquemas de pago por pieza.

En términos de equipos de seguridad, las empresas generalmente suministran algunas herramientas en la parte superior de la caja para la entrega de bienes, como chaquetas o cascos para ciclistas. Este equipo generalmente se proporciona mediante el pago de un depósito o de un depósito más una suma global.

Las disputas sobre cuestiones de salud y seguridad se refieren especialmente a los costos de mantenimiento de bicicletas, generalmente a cargo del trabajador¹², así como a la negativa de las empresas a suspender el servicio en caso de condiciones meteorológicas peligrosas. De hecho, el primer paro en Bolonia siguió a la negativa de algunas plataformas a suspender las entregas durante una nevada (Martelloni, 2018).

Algunas plataformas aseguran a los trabajadores contra los accidentes en el trabajo, así como contra responsabilidad por daños a terceros. Sin embargo, UILTrasporti argumentó que, en caso de accidente, las reclamaciones son difíciles de realizar y la cobertura del seguro es inferior a la disponible en el esquema público.

¹² Algunas plataformas, como Just Eat, ofrecen descuentos en compras en tiendas asociadas, p. un 15% de descuento en accesorios comprados en una tienda de bicicletas específica. Cf. <https://www.foodpony.it/convenzioni/>.

El repartidor entrevistado también señaló que *“los repartidores que ganan mucho, como los que trabajan 12 horas al día, contratan su propia póliza de seguro”*.

En términos de seguridad social, incluso cuando los contratos utilizados por las plataformas garantizan algunas formas de protección (como en el caso de los ‘contratos cuasi subordinados’), la cobertura real puede verse limitada en la medida en que la duración y el monto de los beneficios están ampliamente influenciados por la paga¹³.

Evaluación de la medida

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

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

En cuanto a las empresas que se adhieren al CCNL bajo análisis, todos los entrevistados confirmaron que actualmente el CCNL no es aplicado por las plataformas de entrega de alimentos analizadas.

El entrevistado de UILTrasporti enfatizó que el CCNL en realidad se aplica a nuevas contrataciones por parte de grandes operadores logísticos que ya están prestando sus servicios en áreas urbanas a través de trabajadores con una condición de empleado.

Después de largas negociaciones, los sindicatos lograron alcanzar dos acuerdos a nivel de empresa en una pequeña empresa con sede en Florencia que produce y entrega pizza. Sin embargo, estos acuerdos vinculan la parte central de la remuneración únicamente con el tiempo dedicado a la entrega de alimentos, medido como un tiempo estándar (bastante corto) (entre siete y 20 minutos por entrega, dependiendo de la distancia). Como resultado, la remuneración general corre el riesgo de ser similar o inferior a la que pagan las grandes plataformas.

En cuanto al debate más amplio que desencadenó, el CCNL obtuvo resultados más interesantes en la medida en que representa un punto de referencia en el marco de algunas disputas relacionadas con los trabajadores de entrega de plataformas.

El entrevistado de Riders Union Bologna sostuvo que el CCNL tuvo influencia a la hora de exigir un salario más alto:

“Frank, el algoritmo de Deliveroo, calcula el número de trabajadores de entrega necesarios para cada turno. Cada vez que hay menos trabajadores disponibles, envía un correo electrónico a todos los trabajadores, ofreciendo un bono de € 1 a todos los que inician sesión, un bono que aumenta siempre que no se cumpla el número objetivo de trabajadores. A veces, “jugamos” con el algoritmo, evitando iniciar sesión hasta que la cantidad ofrecida por Frank fuera tan alta como los niveles mínimos establecidos por el CCNL en logística. Luego, todos iniciamos sesión. De esta manera logramos obtener € 3 más por entrega”.

¹³ Consulte también la sección “Descripción de las plataformas” en el caso “Networkers.it”.

Al mismo tiempo, los abogados que defendieron a los repartidores de Foodora en el primer juicio contra plataformas de entrega en Italia aprovecharon con éxito el CCNL que se aplica al sector logístico, como referencia para la fijación de pagos en relación con los trabajadores de entrega¹⁴.

Después de que el tribunal de primera instancia desestimó su reclamo, los trabajadores obtuvieron una victoria parcial. Finalmente, se clasificaron como “trabajadores cuasi subordinados organizados por el cliente” y, como tales, se consideraron con derecho a algunas formas de protección otorgadas a los empleados, incluidas las relacionadas con la fijación de pagos. El caso aún está en curso, ya que el juicio de tercera instancia aún no ha llegado a su fin.

Por último, pero no menos importante, la recientemente aprobada Ley 128/2019, si bien apoya la adopción de contratos cuasi subordinados para los trabajadores de entrega de plataformas, también introduce disposiciones especiales para los trabajadores autónomo. Entre otros, con efecto a partir de noviembre de 2020, su pago debe establecerse mediante un acuerdo sectorial ad-hoc o alinearse con las tarifas mínimas establecidas por los convenios colectivos que cubren sectores similares. A este respecto, el CCNL que cubre el sector de la Logística podría convertirse en una referencia clave.

Fuentes

Bonanomi, G. (2019), ‘Comparazione e sovrapposibilità delle figure professionali presenti nella contrattazione collettiva’, in: M. Faioli, G. Fantoni and M. Mancini (eds.), *Lavoro e Organizzazione della Logistica 4.0*, Working Papers della Fondazione Brodolini, no. 14, pp. 109-173.

Faioli, M. (ed.) (2018), *Il lavoro nella gig economy*, I Quaderni del CNEL, disponible en: https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/002/010/CNEL_09.07.19_.pdf.

Guarascio, D. and Sacchi, S. (2018), *Le piattaforme digitali in Italia. Un’analisi della dinamica economica ed occupazionale*, INAPP Policy Brief, no. 8.

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, disponible en at: https://www.inps.it/doca-lllegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf

Martelloni, F. (2018), ‘Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote’, *Labour & Law Issues*, vol. 4, no. 1, pp. 32-34.

Natale, P. (2019), ‘I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo’, in: *Lavoro Diritti Europa*, no. 1, disponible en: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/riders_paolo_natale_def.pdf.

Sarzana, M. (2019), ‘Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders’, in: *Lavoro Diritti Europa*, no. 1, disponible en: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/255-assicurare-flessibilita-e-sicurezza-nel-rapporto-di-lavoro-con-i-riders>.

Stinco, G. (2019), ‘Rider, dopo il lavoro a rischio anche il permesso di soggiorno’, in: *il manifesto*, disponible en: <https://ilmanifesto.it/rider-dopo-il-lavoro-a-rischio-anche-il-permesso-di-soggiorno/>.

¹⁴ En un caso que involucra a un trabajador de reparto y Glovo, y sobre hechos que datan antes de la aplicación de la versión actual del CCNL bajo análisis, los abogados se refirieron al CCNL que cubre las actividades comerciales y de servicios. El tribunal consideró que el repartidor trabajaba por cuenta propia y, por lo tanto, no consideró si el CCNL era una referencia apropiada.

CASO 2: Networkers.it

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)?

Networkers.it (<https://sindacato-networkers.it/>) es la primera plataforma sindical en línea para profesionales y empleados de TIC en el sector terciario. Es una herramienta creada por iniciativa de UILTuCS, el sindicato que representa a los trabajadores del sector terciario afiliados a UIL. El objetivo es abordar las reclamaciones y los problemas de protección (incluso a nivel individual) que surgen en las nuevas áreas de trabajo que no son abordadas por las herramientas tradicionales de los sindicatos¹⁵.

Entre los instrumentos adoptados en este campo, Networkers.it ha brindado, además de servicios sindicales básicos, consultoría sindical en línea a través del Foro de Derechos Laborales (*Forum per i diritti del lavoro*)¹⁶, la creación de la base de datos JobICT.it dirigida a la coincidencia laboral entre oferta y demanda en el sector de referencia (en cooperación con la Asociación Nacional de Empresas de TIC, Assintel), así como la promoción de una cultura de habilidades a través de una sección específica en su sitio web, basada en el Marco de Competencia Electrónica (e- CF)¹⁷, y a través de la membresía en la Coalición Nacional para Competencias Digitales (*Coalizione nazionale per le competenze digitali*) de la Agencia para la Digitalización en Italia (AgID).

Más recientemente, tras el aumento en el número de repartidores, Networkers.it ha ampliado su ámbito de acción al ampliar su objetivo y el enfoque de sus herramientas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores gig. A continuación se presentan algunas de las iniciativas más relevantes¹⁸:

- La Unión One-Stop Shop para los Derechos de los Trabajadores de la Economía Gig (*Sportello sindacale per i diritti dei lavoratori della gig economy*): esta es una ventanilla única que ofrece asistencia legal gratuita, asesoramiento fiscal y una adecuada representación sindical a la hora de interactuar con empresas que poseen plataformas digitales; y
- el Observatorio sobre la economía gig (*Osservatorio della gig economy*): este observatorio, operado de forma permanente, se creó con el objetivo de proporcionar una respuesta concreta a la resolución titulada “Hacia un trabajo digital justo”, aprobada por el Comité Ejecutivo de La Confederación Europea de Sindicatos (CES) durante la sesión celebrada del 8 al 9 de junio de 2016.

¹⁵ Para más información, cf. la página web de Networkers.it: <https://sindacato-networkers.it>.

¹⁶ Este es el marco europeo común para las competencias profesionales y de gestión en el sector de las TIC, que está vinculado al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

¹⁷ Para más información, cf. <https://sindacato-networkers.it/diritti-del-lavoro/>.

¹⁸ Para más información, cf. <https://sindacato-networkers.it/sportello-sindacale-per-i-diritti-dei-fattorini-della-gig-economy/>.

Los datos sociodemográficos, la autodefinición de cada trabajador (como trabajador autónomo o trabajador gig), las características de las plataformas utilizadas por cada trabajador, las condiciones de trabajo (tipo de trabajo, frecuencia de tareas, remuneración, protección y satisfacción), y las expectativas en términos de mejora en las condiciones de trabajo se recogen de forma voluntaria a través de un cuestionario en línea.

La actividad de Networkers.it se ha integrado con las iniciativas de la sucursal de UIL en Milán y Lombardía, que, también a través de conferencias, aborda el tema de los trabajadores de entrega de plataformas. En particular, la rama de UIL en Milán y Lombardía propone centrarse en las políticas a favor de estos trabajadores, incluyendo temas como los derechos, la seguridad y la capacitación, con el fin de garantizar que esas personas puedan ser re-capacitadas. Además, considera esencial la creación de redes de ventanillas únicas operadas por instituciones públicas y sindicatos.

Dentro de la estructura territorial, el sindicato, a través de su departamento dedicado a los jóvenes, y en cooperación con el sindicato Networkers.it, organiza reuniones con los repartidores en las áreas donde estos últimos se reúnen, con el fin de acercarse a este grupo de trabajadores hablando a ellos, escuchando sus problemas y proporcionándoles actualizaciones sobre las iniciativas implementadas por UIL en este campo.

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)?

Aunque la encuesta continua¹⁹ realizada a través del Observatorio sobre la economía gig se basó en información cualitativa más que en datos estadísticamente relevantes, describió algunos elementos interesantes útiles para interpretar las tendencias del trabajo de plataforma. Las plataformas de entrega de alimentos (por ejemplo, Deliveroo, Glovo, Uber Eats y Just Eat) siguen desempeñando un papel importante, y la cantidad de los llamados “trabajadores *crowdworking*” está en aumento: varias experiencias laborales están adquiridas a través de ClixSense, Rainforest, Neobux, Odesk y Melascrivi, por mencionar solo algunos; además, también se encuentran plataformas digitales italianas como Be My Eye y Joebee.

Además de la entrega a domicilio (que es predominante), las actividades de trabajo incluyen: desarrollo web; traducción; la implementación de encuestas en línea; actividades de diseño gráfico; entrada de datos; visualización pagada de anuncios y navegación en línea; búsqueda en línea y comparación de información; y otras micro tareas típicas del *crowdworking*.

En cuanto a las condiciones de trabajo, los entrevistados señalan lo que ya ha surgido de otras encuestas mencionadas en este informe: la incertidumbre vinculada a la clasificación y los mecanismos de procesamiento estadístico; la falta de transparencia de los algoritmos utilizados por la empresa; la dificultad de comunicar y compartir las necesidades de los trabajadores en términos de flexibilidad; y la implementación de métodos de remuneración basados en la competitividad entre los trabajadores, que a lo largo de los años tiende a disminuir sus ganancias.

¹⁹ Disponible en: <https://sindacato-networkers.it/questionario-gig-economy/>.

La muestra de encuestados se puede dividir en función del grado de satisfacción con el tipo de trabajo. Tal grado está relacionado con las razones que están detrás de la búsqueda de trabajo a través de las plataformas en línea, que incluyen: la falta de otras oportunidades de trabajo; la necesidad de complementar los ingresos propios; o la necesidad de más flexibilidad. Obviamente, también la autodefinición como autónomo o empleado varía en relación con los factores de motivación.

Finalmente, los datos proporcionados por el observatorio en relación con 2019 confirman que, entre los trabajadores de la plataforma digital, surgen diferentes opiniones sobre el tema de la representación sindical: el 43.5% respondió que no es posible la representación sindical para este tipo de trabajo, mientras que el 32.6% (arriba del 25% en 2017) declaró que el sindicalismo es la principal forma de organización que puede representarlos; finalmente, el 8.7% y el 4.3% de los encuestados (principalmente aquellos activos como trabajadores colectivos) consideraron la posibilidad de ser representados, respectivamente, por asociaciones profesionales voluntarias y por asociaciones profesionales para las cuales el registro es obligatorio para poder seguir carreras específicas.

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

Según lo descrito por Networkers.it y las encuestas realizadas a través del observatorio, la no aplicación de un CCNL específico para estos tipos de trabajos resulta en fuerte aumento en el número de trabajadores que prestan sus servicios como trabajadores independientes (solicitando así un número de IVA), en virtud de los llamados “contratos de colaboración coordinada” (es decir, contratos de trabajo basados en proyectos específicos), ocasionalmente o sin ningún tipo de contrato.

En cuanto a las formas de protección que a los trabajadores de la economía gig les gustaría tener, se pueden identificar dos grupos de encuestados: a) aquellos (principalmente *crowdworkers*) que no reclaman otros derechos, o no saben lo que dichos derechos podrían significar; y b) aquellos (principalmente repartidores que realizan entregas a domicilio) que piden un salario decente, un seguro contra los accidentes en el trabajo, un pago por enfermedad y las contribuciones a la seguridad social.

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

Trabajar sin un contrato de trabajo implica la falta de protección laboral y de seguridad social, a menos que las acciones legales o las inspecciones determinen la existencia de una relación laboral no declarada, lo que desencadena el inicio de procedimientos de regularización, así como la imposición de sanciones.

A pesar de la introducción de algunas formas de protección formal contra el cliente a través de la Ley 81/2017 (conocida como ‘Ley de Empleos de Trabajadores Autónomos’), los otros tipos de trabajo adoptados por las plataformas no otorgan los derechos típicos de las relaciones laborales, a menos que, después de una acción legal o una inspección, la relación laboral se clasifique como “falso autónomo”²⁰. Su protección de la seguridad social, es muy débil (en el caso de autónomos que trabajan con su propio número de IVA o de trabajadores contratados en “contratos de colaboración coordinada”) o inexistente (trabaja-

²⁰ Según la jurisprudencia reciente, algunas formas de protección otorgadas en virtud de los contratos de trabajo también se aplicarían a otros acuerdos de trabajo (véase el estudio de caso sobre el CCNL del sector logístico).

dores ocasionales)²¹.

Incluso cuando se proporciona la protección de la seguridad social (por ejemplo, planes de pensiones y licencia de maternidad para autónomos que trabajan con su propio número de IVA y para trabajadores contratados en “contratos de colaboración coordinada”, y la asignación de desempleo para estos últimos únicamente), los beneficios están estrechamente relacionados al historial de las contribuciones y a la duración del trabajo remunerado. Por lo tanto, un ingreso inestable y de bajos ingresos implica provisiones de seguridad social a corto plazo y limitadas. Lo mismo puede decirse en relación con el seguro contra accidentes en el trabajo, provisto por la Institución Nacional para el Seguro contra Accidentes en el Trabajo (*Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*, Inail): dicho esquema está estrechamente relacionado con la cantidad del pago recibido, y se aplica solo a los trabajadores contratados en “contratos de colaboración coordinada”. Sin embargo, en caso de discapacidad permanente, Inail paga a los trabajadores la asignación correspondiente por el resto de su vida²².

Evaluación de la medida

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

Networkers.it puede considerarse como una práctica exitosa dirigida a testar métodos para obtener una mejor comprensión de las condiciones de trabajo de los trabajadores gig y de las medidas de protección relevantes. Con este objetivo, ha interactuado con dichos trabajadores mediante la adopción de un enfoque que tiene en cuenta su reticencia a considerar a los sindicatos como organizaciones que representan sus necesidades.

Actualmente no se dispone de información cuantitativa que permita evaluar el impacto de esta medida, aunque la presencia de Networkers.it en las discusiones a nivel público e institucional es cada vez más fuerte: por ejemplo, recientemente se ha mencionado como una buena práctica en estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018) y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) (De Stefano y Aloisi, 2018).

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

Asumiendo que la mayor cantidad posible de actores sociales, económicos e institucionales deberían estar involucrados, Networkers.it ha comenzado a organizar reuniones en algunas ciudades (por ejemplo, Milán y Bolonia) para identificar nuevas formas de integración en relación con la seguridad social de los trabajadores, la protección laboral y la seguridad²³.

21 En línea con cuanto evidenciado en el Informe del Estado del Arte (en particular en la página 43), se supone que “trabajo ocasional” debe entenderse como “trabajo autónomo ocasional” y no “empleo ocasional”. Este último, que es un tipo de contrato introducido en junio de 2017, está cubierto por algunas formas limitadas de legislación laboral y protección de la seguridad social, incluido el pago mínimo por hora.

22 Las disposiciones recientes introducidas por la Ley 101/2019 y la Ley 128/2019 aumentaron la cobertura formal de la seguridad social de los trabajadores autónomos de entrega de plataformas, y fortalecieron algunos de sus derechos laborales, incluida la prohibición de la exclusión de la plataforma y la reducción de las oportunidades laborales para razones relacionadas con la negativa a aceptar tareas (véase también la información proporcionada en el caso anterior).

23 Cf., e.g., UILTuCS (2018a).

En diciembre de 2018, Networkers.it desarrolló y difundió un “documento abierto” titulado “Economía gig: una propuesta para regular el trabajo de la plataforma digital” (UILTuCS, 2018b). El documento se basa en Digital Footprint, un proyecto de investigación internacional implementado por UNI Europa (Huws, Spencer, Syrdal y Holts, 2017) (que proporciona información operativa sobre el fenómeno), así como en el “Documento de Frankfurt sobre el trabajo basado en plataformas” (a veces denominado “Carta de Frankfurt”²⁴) y el “Manifiesto para salvar la economía gig” (De Stefano, Aloisi y Silberman, 2019). Después de algunas conversaciones con expertos en derecho laboral, abogados laborales y trabajadores de plataformas digitales, Networkers.it compartió el documento con la secretaría confederal nacional de UIL. El documento se divide en dos partes: la primera se refiere al trabajo a llamada realizado a través de plataformas, mientras que la segunda se refiere al *crowdworking*. El documento tiene como objetivo asegurar las formas de protección garantizadas a través de la negociación colectiva específica del sector o a través de acuerdos de negociación colectiva a nivel de empresa, partiendo desde la suposición de que es simplemente necesario actualizar algunos aspectos de la negociación colectiva actual. En términos de negociación, esto se traduce en el compromiso, por parte de las plataformas más desarrolladas, de utilizar contratos de trabajo a tiempo completo o parcial en relación con el grupo de trabajadores que cubre la mayor parte de los pedidos, así como a una referencia a los llamados “contratos de trabajo a llamada” para hacer frente a los picos de demanda. Una vez más, en el caso del empleo, se hace referencia a la legislación nacional sobre trabajo móvil basado en las TIC para facilitar el trabajo remoto. Finalmente, el documento propone que, a través de acuerdos específicos con los organismos bilaterales pertinentes, se puedan proporcionar servicios adicionales en relación con los planes de pensiones complementarias, el seguro de salud complementario y la capacitación profesional.

En general, el documento identifica la necesidad de adaptar la definición de empleo, así como los criterios que se utilizarán para evaluar si una relación de trabajo debe considerarse como empleo (es decir, autoridad administrativa, autoridad disciplinaria y autoridad en relación con la organización del trabajo, tiempo de trabajo y pago) al contexto de producción de la economía gig. Dicha adaptación podría efectuarse considerando el empleo en términos más flexibles, dado el hecho de que a menudo también se requiere un alto grado de autonomía en el desempeño de la actividad laboral para los empleados. De todos modos, la relación laboral de los trabajadores de la economía gig en lo que respecta el salario mínimo, el número mínimo garantizado de horas de trabajo, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo y la protección de la privacidad y de la actividad laboral se regulará a través de la negociación colectiva²⁵.

24 Disponible en: http://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf.

25 Para más información y comparaciones, cf. también Leonardi y Di Nunzio (2018) y Faioli (2017).

Fuentes

De Stefano, V. and Aloisi, A. (2018), *Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Italy*, Eurofound, Dublin, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18056en.pdf>.

De Stefano, V., Aloisi, A. and Silberman, S. (2019), *A manifesto to reform the Gig Economy*, disponible en: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>.

Faioli, M. (2017), 'Jobs "app", gig economy e sindacato', in: *Rivista Giuridica del Lavoro*, no. 2, pp. 291-305, disponible en: https://art.torvergata.it/retrieve/handle/2108/199589/393528/2017_GIG%20ECONOMY_SINDACATO_RGL%20%202017_FAIOLI.pdf.

Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S. and Holts, K. (2017), *Work in the European gig economy*, disponible en: <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europeagigeconomy-longversionpdf.pdf>.

INPS (2018), *XVII Rapporto annuale*, disponible en: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPSrapporto2018.pdf.

Johnston, H. and Land-Kazlauskas, C. (2018), *Organizing on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy*, Condition of Work and Employment Series, no. 94, ILO, Geneva, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf.

Leonardi, S. y Di Nunzio, D. (2018), *Country Report Italy*, report prepared in the framework of the project 'Digitalisation and restructuring: Which social dialogue?' (DIRESOC), disponible en: http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/03/DIRESOC_Italy-country-report-1.pdf.

Tassinari, A. and Maccarrone, V. (2018), 'Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia', in: *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, no. 2, pp. 75-106, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza.

UILTuCS (2018a), *Fattorini e gig economy: primo incontro al Comune di Milano*, disponible en: <https://uiltucs.it/fattorini-e-gig-economy-primo-incontro-al-comune-di-milano/>.

UILTuCS (2018b), *Gig economy: Una proposta per regolare il lavoro tramite piattaforme digitali*, disponible en: <https://uiltucs.it/wp-content/uploads/2018/12/proposta-gig-economy-online.pdf>.

CASO 3: La Carta de Bolonia

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)?*

En el otoño de 2017, después de una intensa nevada que hizo que el ciclismo en Bolonia fuera particularmente peligroso, los repartidores promovieron una “huelga de nieve”, la primera protesta organizada para quejarse de la falta de un plan de seguro para accidentes en el trabajo. A través de esta iniciativa, se pidió a las autoridades municipales que impusieran, mediante una orden específica, la suspensión del servicio de entrega de alimentos incluso el día siguiente a la huelga.

Por lo tanto, se iniciaron negociaciones con los sindicatos más representativos y continuaron durante el invierno y la primavera siguientes. Se complementaron con una serie de audiencias celebradas dentro de los comités del consejo de la Municipalidad de Bolonia, así como con algunas iniciativas de sensibilización del público. La ronda de negociación finalizó el 31 de mayo de 2018 con la firma de la Carta de los Derechos Fundamentales del Trabajo Digital en el Contexto Urbano (mejor conocida como “Carta de Bolonia”) por las autoridades municipales, CGIL, CISL, UIL y Riders Union Bolonia por el lado de los trabajadores, así como, por parte de los empleadores, por las plataformas de entrega de alimentos Snam y Mymenu con sede en Bolonia (Municipio de Bolonia, 2018a).

La Carta de Bolonia, el primer acuerdo metropolitano sobre la economía gig en la UE, puede definirse como un acuerdo territorial trilateral a nivel municipal, y tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores digitales activos en el Municipio de Bolonia, mediante la adopción de estándares mínimos de protección independientemente de la naturaleza (trabajo por cuenta propia o empleo) de la relación laboral.

Los derechos consagrados en el estatuto (Municipio de Bolonia, 2018b) son:

- derecho de información en relación con los elementos contractuales: lugar de trabajo, naturaleza de la relación laboral, fechas de inicio y finalización en caso de arreglos laborales temporales, remuneración, período de prueba, derechos de capacitación (si corresponde), cobertura de seguro, etc. .;
- derecho de información en relación con los mecanismos de reputación, así como el derecho a impugnar cualquier calificación que se considere incorrecta, y el derecho a “portabilidad de calificación” hacia otros contextos de trabajo de plataforma; y
- derechos de protección de la persona y de los recursos fundamentales de esta última: derecho a recibir un pago justo y digno no inferior a los estándares mínimos establecidos por los convenios colectivos, así como a recibir una paga específica en caso de trabajo nocturno o del trabajo realizado durante las vacaciones y en condiciones climáticas desfavorables; prohibi-

ción de discriminación; derecho a la salud y la seguridad, que se garantiza al establecer que las plataformas digitales contraten una póliza de seguro que cubra a los trabajadores contra el riesgo de accidentes y enfermedades; derecho a la protección del procesamiento de datos personales; derecho a conexión gratuita, así como derecho a desconectar; y libertad de asociación.

Además de difundir la carta y promoverla entre otros potenciales signatarios, las autoridades municipales se han comprometido a identificar medidas administrativas para establecer reglas, desalentando aquellas prácticas que violan los principios de la carta. Para verificar la efectividad y la implementación de la carta, el Municipio de Bolonia ha establecido un mecanismo de monitoreo que involucra a las partes contratantes, que se activará regularmente cada seis meses.

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)?*

Mientras que las principales empresas del sector (Foodora, Just Eat, Glovo y Deliveroo) no han firmado el documento, justificando formalmente esta elección por referirse a la naturaleza local de la iniciativa, dos plataformas con una pequeña participación de mercado a nivel local (Sgnam y Mymenu, ambos propiedad de Meal Srl) se unieron de inmediato. Una tercera, Domino's Pizza, firmó la carta en marzo de 2019 (Municipio de Bolonia, 2019).

Cuando Sgnam y Mymenu se adhirieron a la carta, estaban haciendo uso aproximadamente de un total de 300 repartidores en toda Italia, 130 de los cuales en Bolonia. Recientemente, el grupo al que pertenecen ha adquirido la compañía Bacchette e Forchette con sede en Milán, y ha ampliado progresivamente la red de repartidores, llegando a un total de 600 personas que trabajan principalmente en el norte de Italia.

Por el momento, las plataformas adoptan un esquema de pago por hora. A partir del 1 de enero de 2019, pasó de € 7 (después de impuestos) para aquellos que realizaron entregas en bicicleta, y € 8 (después de impuestos) para aquellos que usaron scooters, a € 7 (después de impuestos) para todos, más una tarifa plana en un solo pago de € 0.50 por entrega para ciclistas y € 1.50 por entrega para motociclistas. De hecho, el nivel de pago anterior se supera incluso con solo una entrega por hora.

Domino's Pizza, al momento de unirse a la carta, tenía cuatro pizzerías en Bolonia, empleando a unas 80 personas, incluidos 50 repartidores. Recientemente se ha abierto una pizzería adicional, con un aumento de la plantilla de otras 60 personas (incluidos 45 repartidores).

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

Con respecto al tipo de contrato, Meal Srl opta por un trabajo autónomo ocasional, y, cuando el trabajador alcanza la cantidad máxima de ingresos prevista por ley en cuanto a este tipo de acuerdo de trabajo, la empresa requiere que el trabajador se registre como autónomo (solicitando un número de IVA).

Este comportamiento está justificado por la administración de Meal Srl en vista de las estrategias de "dumping" adoptadas por las otras plataformas que

no han firmado la carta. Incluso en relación con, por ejemplo, la extensión del área en la que se prestan servicios, que cubre a los municipios vecinos, Sgnam ha acordado con las organizaciones representativas de los trabajadores una distancia de entrega más limitada; sin embargo, a menudo es difícil cumplir con dicho compromiso en vista del comportamiento “agresivo” de los competidores (“*Si Deliveroo realiza entregas fuera del territorio municipal, Sgnam debe adaptarse*”).

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

Aunque el tipo de contrato adoptado (trabajo autónomo ocasional) no garantiza la protección real con respecto a los compromisos contraídos a través de la carta, tanto en base a las entrevistas realizadas en el marco del proyecto como a los resultados de la primera reunión de monitoreo entre los signatarios del acuerdo, se identificaron los siguientes resultados directos (UIL Emilia-Romagna, 2018):

- un ligero aumento salarial, aunque todavía no está en línea con los estándares consagrados en la carta;
- cobertura de seguro (artículo 6): en 2017, ninguna plataforma había suscrito una póliza de seguro para los repartidores; las pólizas de seguro (privadas y con limitados límites máximos) se introdujeron gradualmente con el tiempo también por las plataformas que no habían firmado la carta;
- mejor protección del tratamiento de datos personales (artículo 7); y
- la aplicación del derecho a celebrar reuniones (artículo 9): en general, los propios repartidores refieren un mejor escenario en relación con el ejercicio de los derechos sindicales.

Evaluación de la medida

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

No se dispone de datos cuantitativos sobre el impacto de la medida. Como ya se dijo, la carta contempla la convocación, dos veces al año, de una reunión de monitoreo que involucre a los representantes de las partes firmantes. Por lo tanto, la información cualitativa incluye: los informes de las reuniones; artículos en periódicos; y entrevistas con repartidores, realizadas por los mismos socios de este proyecto.

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

Como se especificó anteriormente, la carta se define como un acuerdo territorial trilateral a nivel municipal. Los sindicatos con sede en Bolonia que firmaron el estatuto no tenían la intención de convertirlo en un patrón para un futuro esquema contractual para los repartidores²⁶, ya que esto podría haber evitado la clasificación de su relación laboral como empleo en el marco de las disputas legales en curso. Al mismo tiempo, las plataformas se opusieron a la calificación, según el texto de la carta, de los trabajadores digitales como empleados.

²⁶ Art. 2, párr. 2 de la Ley 81/2015 en realidad prevé la posibilidad de que los interlocutores sociales definan, a través de acuerdos a nivel nacional, conjuntos específicos de normas para regular los llamados “acuerdos de trabajo de colaboración coordinada y continua” (también conocido como “co.co.co.”) en vista de las necesidades específicas a nivel sectorial.

Durante la primera reunión de monitoreo, los signatarios reiteraron su compromiso de extender su aplicación a otras organizaciones de entrega de alimentos u otras áreas de trabajo digital, en paralelo e independientemente de los resultados de las negociaciones a nivel nacional (Martelloni, 2018).

En términos de impactos positivos, la carta ha logrado su objetivo principal, específicamente promover la reflexión sobre la cultura del trabajo digital en Italia: ha habido muchos comentarios al respecto en los medios nacionales y en el marco de eventos nacionales como el Festival de Economía de Trento. También se puede considerar que el estatuto ha promovido iniciativas similares de otras autoridades administrativas públicas, como el proyecto de ley sobre “Disposiciones sobre el trabajo realizado a través de plataformas digitales”, que fue presentado al Parlamento por la Región del Piamonte en junio de 2018, también como la aprobación, por la Región de Lazio, de la Ley Regional no. 4/2019 que contiene “Normas para la protección y seguridad de los trabajadores digitales” (Tassinari y Maccarrone, 2018). Finalmente, varias disposiciones introducidas en noviembre de 2019 para trabajadores autónomos de entrega de plataformas por la Ley 128/2019 se parecen a algunos artículos de la Carta. Este es el caso de: derecho a un pago acorde con las tarifas mínimas establecidas por los convenios colectivos (en ausencia de un acuerdo sectorial ad hoc), el derecho a un subsidio por mal tiempo²⁷, seguro legal contra accidentes en el trabajo y cobertura por normas de protección sobre salud y seguridad²⁸, procesamiento de datos personales de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679, prohibición de discriminación y derecho a tener un contrato por escrito. La presencia de disposiciones vinculantes podría finalmente desencadenar una mejora de los términos de empleo aplicados por las plataformas de entrega, aunque esto está sujeto a una serie de advertencias sobre la interpretación de las nuevas reglas y la capacidad de hacerlas cumplir.

²⁷ Estas dos disposiciones entrarán en vigor a partir de noviembre de 2020.

²⁸ Estas dos disposiciones entrarán en vigor a partir de febrero de 2020.

Fuentes

Martelloni, F. (2018), 'Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote', en: *Labour & Law Issues*, vol. 4, no. 1, pp. 18-34.

Municipality of Bologna (2018a), *Firmata a Bologna la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, disponible en: <http://www.comune.bologna.it/news/firmata-bologna-la-carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano>.

Municipality of Bologna (2018b), *Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, disponible en: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

Municipality of Bologna (2019), *Domino's Pizza firma la Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano*, available at: <http://www.comune.bologna.it/news/domino-pizza-carta-diritti-fondamentali-lavoro-digitale-riders-piattaforme>.

UIL Emilia-Romagna (2018), *Carta di Bologna sui riders, riunito tavolo di monitoraggio*, disponible en: <http://www.uilemiliaromagna.net/2018/12/15/uil-er-carta-di-bologna-sui-riders-riunito-tavolo-di-monitoraggio/>.

Tassinari, A. and Maccarrone, V. (2018), 'Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia', *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, no. 2, pp. 75-106, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327269701_Le_mobilitazioni_dei_fattorini_della_gig_economy_in_Italia_forme_organizzative_e_implicazioni_per_la_rappresentanza.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu