



**DON'T GIG UP**



# Informe Final

*(La versión original de este documento es en inglés)*  
**ENERO 2020**



*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.*

Coordinadors: Thomas Haipeter (Fondazione Giacomo Brodolini, FGB, University of Duisburg-Essen), Dominik Owczarek (Institute of Public Affairs, IPA), Michele Faioli (FGB, Catholic University of Milan), Feliciano Iudicone (FGB).

Con la colaboración de: Ignacio Doreste, Wolfgang Kowalsky (European Trade Union Confederation, ETUC), Sebastien Dupuch, Matthieu Paillole (Force Ouvrière, FO), Małgorzata Koziarek (IPA), Odile Chagny (Ires), Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska (Solidarność), Martin Hermoso, Luis Perez Capitan (Unión General de Trabajadores, UGT), Antonella Pirastu, Pierluigi Richini, Ivana Veronese (Unione Italiana del Lavoro, UIL), Victor Bernhardt (Unionen), Gabriele Sterkel (Ver.di).

### **Project partners:**

FGB  
Fondazione Giacomo Brodolini  
[www.fondazionebrodolini.it](http://www.fondazionebrodolini.it)



UIL  
Unione Italiana del Lavoro  
[www.uil.it](http://www.uil.it)



UGT  
Unión General de Trabajadores  
[www.ugt.es](http://www.ugt.es)



IRES  
Institut de recherches économiques et sociales  
[www.ires.fr](http://www.ires.fr)



IPA  
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs  
[www.isp.org.pl](http://www.isp.org.pl)



### **Associate Organisations:**

Ver.di  
[www.verdi.de](http://www.verdi.de)



FO  
Force Ouvrière  
[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



Solidarność  
[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)



Unionen  
[www.unionen.se](http://www.unionen.se)



ETUC  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>¿HAY VARIEDADES DE LA “ECONOMÍA GIG”? CARACTERÍSTICAS, SIMILITUDES Y DIFERENCIAS DE LOS NEGOCIOS BASADOS EN PLATAFORMAS.</b>	<b>3</b>
Plataformas: Características y Tipos	3
Tipos y Modelos de Negocio de las Plataformas Digitales de Trabajo	8
Plataformas en Europa - Instituciones y contextos	11
<b>LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS: ESTRATEGIAS Y LOGROS</b>	<b>19</b>
<i>Soluciones de diálogo social</i>	20
<i>Soluciones legales</i>	21
<i>Acuerdos regionales</i>	22
<i>Acciones colectivas</i>	23
<b>La influencia de los sindicatos y las posibles nuevas formas de representación en el lugar de trabajo para los trabajadores de la economía gig</b>	<b>24</b>
<i>Reconocimiento legal</i>	24
<i>Códigos de conducta</i>	25
<i>Defensor del Pueblo (Ombudsman)</i>	26
<i>Cooperación con las inspecciones de trabajo</i>	26
<i>Mejores prácticas de empleadores</i>	26
<b>Organización sindical y servicios para trabajadores de la economía gig</b>	<b>27</b>
<i>Nuevas estrategias de organización sindical</i>	27
<i>Servicios prestados de manera tradicional y en línea</i>	27
<i>Investigación y cooperación</i>	28
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>29</b>
<b>FUENTES</b>	<b>31</b>

# INTRODUCCIÓN

Este informe fue producido como parte 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 reúne a sindicatos y centros de investigación 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

Más precisamente, el ámbito del proyecto es el trabajo realizado a través de las plataformas laborales. Al inicio de la investigación, tales plataformas fueron divididas en cuatro grupos de acuerdo con sus actividades principales, según la tabla a continuación.

**Tabla 1. Clasificación propuesta de plataformas cubiertas por el proyecto**

Plataformas que coinciden con los servicios de transporte de pasajeros (Uber, Lift...)	Tipo 1
Plataformas que coinciden con servicios de entrega de productos (Deliveroo, Foodora...)	Tipo 2
Plataformas que coinciden con trabajos gig "tradicionales" como jardinería, limpieza (TaskRabbit, Helpling...) hasta servicios especializados (marketing, publicidad, traducción), posiblemente también mediante subastas (Fiverr, Upwork...)	Tipo 3
Plataformas que externalizan micro tareas, a menudo realizadas en el web, a una 'multitud' de trabajadores (crowdworkers) (plataforma de crowd-work como Amazon Mechanical Turk)	Tipo 4

Las plataformas que no intermedian trabajo (por ejemplo, plataformas de intercambio como BlaBlaCar o mercados para empresas como Airbnb) se excluyeron, generalmente, del campo de observación.

El proyecto comparó las reseñas de literatura y las actividades de investigación de campo para indagar las condiciones de trabajo y los modelos de negocios en la economía gig, así como para comprender los logros y los límites de los intentos de aumentar la protección de los trabajadores gig.

Los productos principales del proyecto incluyen:

- un informe sobre el Estado del Arte que proporciona una visión general sobre el debate político, social y académico sobre la economía gig y sus características, así como sobre reformas y datos relacionados en los países involucrados en el proyecto;
- cinco Informes de Estudio de Caso de País, que investigan y evalúan prácticas destinadas a organizar a los trabajadores y aumentar sus derechos laborales y de seguridad social en Francia, Alemania, Italia, Polonia y España; y

- tres talleres de aprendizaje mutuo que comparan y discuten las prácticas con los participantes al proyecto, expertos externos y partes interesadas con el fin de identificar recomendaciones políticas. Los resultados y la discusión de las reuniones se escribieron y compartieron para realizar un seguimiento de las diferentes ideas y propuestas que surgieron de ellas.

Como paso final, los socios del proyecto desarrollaron las Recomendaciones Políticas del proyecto y el presente Informe Final. El informe se basa en las fases anteriores para resumir diferentes puntos de vista que han surgido sobre los modelos de negocio de plataforma y las estrategias adoptadas por varios interlocutores sociales, formuladores de políticas y otras partes interesadas para abordar los desafíos planteados por la “economía gig” en los países cubiertos.

# ¿HAY VARIEDADES DE LA “ECONOMÍA GIG”?

## Características, similitudes y diferencias de los negocios basados en plataformas.

### Plataformas: Características y Tipos

El proyecto ‘Don’t GIG Up!’ analiza los desafíos de la economía de plataforma para el desarrollo de las condiciones de trabajo y las formas de empleo, y al mismo tiempo se enfoca en las iniciativas de los interlocutores sociales o actores e instituciones estatales para abordar estos problemas y desarrollar soluciones. Pero, ¿qué son exactamente las plataformas? ¿Qué modelos de negocio han desarrollado? ¿Y qué importancia tienen en los países objeto de estudio?

Las plataformas son un fenómeno heterogéneo. Son un elemento central, si no constitutivo, de la digitalización y no es una casualidad que en este contexto también estemos hablando de “capitalismo de plataforma” (Langley y Leyshon 2016; Srnicek 2017). Las plataformas moldean los cambios que actualmente se pueden observar en las economías políticas desarrolladas y más allá. McAfee y Brynjolfsson (2017, p. 137) definen las plataformas “como un entorno digital con un costo de acceso, reproducción y distribución casi nulo”. Esta definición es tan amplia que incluye como plataformas todo Internet o la *World Wide Web*. Según McAfee y Brynjolfsson, las plataformas, en un sentido más restringido, se caracterizan por dos características adicionales: en primer lugar, por la doble cara como mediatrices entre diferentes tipos de usuarios, consumidores o clientes y, en segundo lugar, por el establecimiento de estándares para las contribuciones. De manera similar, Srnicek (2017, p. 43) describe las plataformas como “infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen”: las plataformas se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios como clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos. Según Langley y Leyshon (2016, p. 5), las plataformas forman una “lógica intermedia de ecologías e infraestructuras conectivas” y, por lo tanto, resuelven el clásico problema de coordinación de las transacciones de mercado del reunir a proveedores y consumidores. Las plataformas logran esto por Internet, comprimiendo digitalmente las distancias espaciales.

Partiendo de esta posición, se puede considerar que las plataformas realizan actividades de emparejamiento en mercados radicales, también de demanda y oferta de mano de obra, mediante esquemas legales similares a la subasta (Faioli, 2019).

En las ciencias económicas, el emparejamiento (*matchmaking*) es un proceso de solicitud y selección, dentro de un marco preestablecido, de sujetos que producen bienes o prestan servicios. En la “economía gig”, el marco preestablecido es el mercado laboral, regido por un conjunto complejo de reglas, también en razón de los diferentes niveles de legislación. Mientras que los merca-

dos de materias primas se basan en los precios, los mercados basados en el emparejamiento (*matchmaking*) están determinados por la elección realizada por una de las partes: dicha parte decide lo que necesita, si puede pagarlo y cómo obtenerlo. Los mercados de materias primas están determinados casi por completo por los precios, que permiten la correspondencia entre la demanda y la oferta. En la economía gig, el patrón parece más complejo ya que las partes se combinan a través de una aplicación. En algunas situaciones, el emparejamiento (*matchmaking*) proviene de prácticas de intercambio y se arraiga con el tiempo en relación con la realidad existente. Este no ha sido el caso del mercado laboral. Se puede suponer que será difícil también para las transacciones que tienen lugar en una plataforma digital. La reglamentación dirigida al diseño del mercado ha sido necesaria para el mercado laboral y será necesaria para las actividades proporcionadas a través de una plataforma digital.

El mercado de las plataformas digitales presenta una gran cantidad de participantes (trabajadores, compañías de plataformas y empresarios que compran bienes/servicios). Cada sujeto puede beneficiarse teóricamente del contrato más ventajoso. Los economistas definen este fenómeno como “densidad de mercado”: un mercado de alta densidad puede ofrecer tantas opciones como para generar congestión. En el caso que nos ocupa, el mercado de plataformas digitales se beneficia, por un lado, de las solicitudes de empleo y, por otro, de las solicitudes de servicios (por ejemplo, un restaurante y una persona que solicita la entrega de comida a domicilio). La plataforma digital, que gestiona las relaciones legales, hace de enlace entre los trabajadores, la empresa y el consumidor. Una característica clave es que la compañía de la plataforma trata con un gran número de solicitantes. Muy a menudo no tiene ningún interés en conocerlos. En cambio, está interesado en satisfacer las necesidades de clientes y consumidores. La plataforma evita la congestión a través de un algoritmo que analiza el mercado de referencia, gestiona a los trabajadores, anticipa las necesidades de los consumidores y envía alertas a los gerentes de restaurantes o gerentes de otro tipo de negocios cubiertos por la plataforma. La gestión de los trabajadores se basa en patrones derivados de la teoría del juego, con el objetivo de implementar un diseño de mercado destinado a hacer que el mercado sea más libre, seguro e inteligente. Por lo tanto, la plataforma puede considerarse un empleador “algorítmico”. Se puede agregar que la economía gig crea un mercado donde todos los participantes realizan actividades comerciales y laborales, con una conexión digital y un precio que se pagará a través del dinero electrónico (Faioli 2018).

Además, las herramientas utilizadas, más allá de emparejar la demanda y la oferta, coordinan actividades de trabajo, miden su calidad y pronostican las necesidades de los consumidores y vendedores de bienes/servicios. Esto significa que el precio parece jugar un papel menor. El consumidor puede no estar interesado en él, excepto en la medida en que pueda ayudar a comparar un bien o un servicio: por ejemplo, el precio general del servicio en las plataformas de entrega de alimentos está influenciado en gran medida por la comida elegida. El vendedor de bienes puede también otorgar un valor significativo al hecho de tener acceso a un escaparate digital. Finalmente, la plataforma puede no estar interesada en el precio ya que hay varios trabajadores disponibles. El precio, derivado de este patrón legal, tiene un impacto en los costos laborales: cuanto más bajos son los costos laborales, más ligera es la carga que conlleva la cadena de valor (plataforma, vendedor y consumidor).

Un aspecto muy interesante es el potencial de las plataformas para aumentar la empleabilidad. En otras palabras, en lo que respecta al trabajo informal, podríamos lograr el llamado “ciclo comercial principal”, es decir, un ciclo comercial de mejor rendimiento derivado de una triangulación digital que garantice que ninguna demanda de los consumidores, vendedores o trabajadores que-

de insatisfecha. Se puede afirmar lo contrario: el consumidor recibirá su comida en casa; será entregado por un trabajador que recibirá un salario general decente (incluidas las cotizaciones a la seguridad social) por la actividad laboral realizada. Finalmente, el vendedor está satisfecho con el mayor volumen de alimentos vendidos a través de la plataforma digital.

Esta perspectiva no es un complemento de aquel marco teórico que actualmente está tratando de clasificar las actividades laborales realizadas a través de plataformas digitales de acuerdo con las categorías de autoempleo o empleo. El objetivo no es subestimar el problema de la clasificación laboral, sino ir más allá, partiendo de la suposición de que algunos tipos de trabajos pueden estar sujetos a un régimen de trabajo de empresa temporal o regulaciones similares (Faioli 2018, 2019).

Al mismo tiempo, el papel que juegan las plataformas va a menudo más allá de la intermediación del mercado y presenta un uso de tecnología desequilibrada a favor de la propia empresa de plataforma. Según Dolata (2018), las plataformas son instituciones del sector privado que estructuran por Internet tanto los procesos económicos como gran parte del intercambio social. Esto sucede de tres maneras. Primero, a través de la privatización, es decir, el establecimiento de un marco regulatorio privado para el uso del espacio de interacción organizado por las plataformas; segundo, a través de la curaduría, es decir, la formulación de reglas para estas interacciones a través de interfaces de usuario y evaluaciones, creando preferencias o dando recomendaciones; y tercero, a través de la mercantilización, la explotación económica de las actividades de los usuarios como materia prima de datos, que luego se evalúa, agrega y elabora en perfiles. Las reglas en las plataformas están definidas por los "Términos de Servicio", que no son negociables, ya que son "contratos de adhesión" escritos por una sola de las partes contratantes, o sea las plataformas (OIT 2018). Además de no ser fáciles de leer y comprender, en las plataformas laborales los Términos de Servicio definen muchos aspectos de las condiciones laborales del trabajador. El uso de las plataformas implica la aceptación de estas reglas basadas en el marco legal del país en el que se encuentra la plataforma. Un segundo elemento central de la curaduría es la extensa automatización de los procesos de la plataforma a través de *big data* y algoritmos. Sobre esta base, las plataformas pueden externalizar funciones centrales, como el control de calidad de los usuarios, cuyas evaluaciones de rendimiento se combinan después en clasificaciones (Schmidt 2017).

Las plataformas también tienen estructuras específicas para inversores. La característica de la "capitalización" de la plataforma (Langley y Leyhson 2016) se refiere al hecho de que las plataformas cumplen sus inversiones en infraestructura, o en los costos de alquiler de la misma, principalmente desde el capital de riesgo, que atraen como objetos de inversiones de riesgo y como nuevas empresas. A cambio, intentan obtener ventas y ganancias a través de tarifas de uso y transacción. El suministro de capital de riesgo a las plataformas, a pesar de las ganancias en su mayoría negativas de las empresas, les permite seguir estrategias agresivas de crecimiento. Sobre esta base, sin embargo, también pueden disputar costosos procedimientos judiciales, que se relacionan principalmente con la cuestión de la validez legal de sus Términos de Servicio (Schmidt 2017).

Las estrategias de crecimiento financiadas con capital externo están estrechamente relacionadas con los efectos de red que crean las plataformas y de las cuales dependen (Srniczek 2017). Mientras más usuarios usen una plataforma, más valioso será el servicio de las plataformas para los usuarios, porque pueden realizar más contactos, pueden usar más ofertas y, sobre todo, porque pueden generar y evaluar más datos. Por un lado, estos datos pueden ser evaluados por las plataformas para mejorar sus funciones de servicio y, por otro lado, pue-



den comercializarlos a los anunciantes porque pueden condensarse en perfiles de consumidores utilizando la inteligencia artificial. Cuanto más fuerte es el efecto de red, más las plataformas tienden a concebir la fórmula “el ganador se lleva todos los mercados” (McAfee y Brynjolfsson 2017). Es por eso que tienen interés en mantener bajos los precios de sus servicios para poder crecer lo más rápido posible. Cuanto más son exitosos, más “costos de cambio” generan para los usuarios que cambian a otras plataformas porque pierden las ventajas de las plataformas. A esto se suman las ventajas de las plataformas como “ecosistemas”, que combinan servicios complementarios y los aseguran mediante la curaduría. Un ejemplo de esto es la cantidad de artistas que comercializan su música en I-Tunes; cuantos más artistas hagan esto, más atractiva será la compra de un I-Phone, porque I-Tunes solo está disponible en los I-Phones.

Sin embargo, las plataformas aún no han dado lugar a la aparición de monopolios de mercado, sino a una mezcla de concentración y competencia. Las empresas con sede en los EE.UU. como Amazon, Google y Facebook se han convertido en los principales grupos de Internet que son líderes en mercados especiales, como Amazon como plataforma comercial, Facebook como plataforma de redes y mensajes y Google como motor de búsqueda y, a través de YouTube, como canal de video. Estas empresas generan grandes ingresos; en 2017, sus ingresos oscilaron entre poco menos de 180 mil millones de dólares en el caso de Amazon a unos 40 mil millones de dólares en el caso de Facebook (Dolata 2018). Esto les da tal solidez financiera que pueden invertir más que otros proveedores en expandir sus servicios e infraestructuras tecnológicas.

Sin embargo, estas tendencias a la concentración van de la mano con una intensa competencia. Esto se aplica sobre todo a las plataformas de Internet más pequeñas como Uber y Airbnb, que en 2017 tuvieron ingresos de 7,5 (Uber) y 3,3 mil millones de dólares (Airbnb). Según Dolata (2018), compiten estrechamente con competidores directos y con los grandes grupos de Internet. En el caso de Airbnb, estos competidores son principalmente portales de reservas como Booking.com o Expedia, mientras que Uber compite con otros proveedores de servicios de conducción como Lyft, una plataforma que también cuenta con el respaldo financiero de Google, pero también con los grandes grupos automovilísticos como VW o BMW, que traen sus propios servicios de conducción y uso compartido de automóviles al mercado, y finalmente con la industria del taxi consolidada. La competencia es demasiado fuerte, las áreas de negocio son demasiado reducidas y los modelos de negocio demasiado frágiles para producir un crecimiento rápido y estructuras de monopolio en estos mercados. No es una casualidad que las plataformas más pequeñas mencionadas, también muestren pérdidas en la facturación (Uber) o solo pequeñas ganancias (Airbnb).

Sobre esta base, se pueden distinguir varios tipos de plataformas. Mientras que, como se anticipó, el proyecto restringió el enfoque en “plataformas laborales”, seleccionando cuatro tipologías diferentes que inspiraron el análisis, al considerar el impacto de la “economía de plataforma” sobre la competencia, será útil un enfoque más amplio.

La Tabla 2 ofrece una visión general de algunas tipologías desarrolladas en la literatura.

**Tabla 2. Algunas tipologías de plataformas**

Tipos de Plataformas	Fuente
Mercados de Intercambio en Línea ( <i>Online Exchange Markets</i> ) (Amazon, Apple, Ebay...) Social Media (Facebook, YouTube, Twitter...) Economía Colaborativa ( <i>Sharing Economy</i> ) (Uber, Airbnb, Sidecar...) Crowdsourcing (TaskRabbit, Upwork, Amazon MT...) Crowdfunding (Kickstarter, Lending Club...)	Langley and Leyshon 2016
Plataformas Publicitarias ( <i>Advertising Platforms</i> ) (Google, Facebook) Plataformas de la Nube ( <i>Cloud Platforms</i> ) (AWS, Salesforce...) Plataformas Industriales ( <i>Industrial Platforms</i> ) (GE, Siemens...) Plataformas de Productos ( <i>Product Platforms</i> ) (Rolls Royce, Spotify...) Plataformas Lean ( <i>Lean Platforms</i> ) (Uber, Airbnb...)	Srnicek 2017
Plataformas Digitales Comerciales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienes (tangibles/intangibles – en venta/en alquiler, Amazon, Airbnb)</li> <li>• Dinero (Crowdfunding, Klickstarter...)</li> <li>• Comunicación y Entretenimiento (encuentros - social media, Facebook...)</li> <li>• Información (noticias – investigación, Google News...)</li> <li>• Servicios (trabajo web en la nube – lugares de trabajo gig, Uber, Amazon MTurk...)</li> </ul> Plataformas Comerciales de Trabajo Digital <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en la Nube (Cloud Work)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas para los individuos (mercados para freelance, Upwork...)</li> <li>• Tareas para una multitud (crowd) (micro tareas – concursos basados en la creatividad, Amazon MT...)</li> </ul> </li> <li>Trabajo Gig                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas para los individuos (hospedaje, transportes, entrega – servicios domésticos, Airbnb, Uber, Lieferando, TaskRabbit...)</li> <li>• Tareas para una multitud (crowd) (micro tareas locales, App Jobber, Streetspotr...)</li> </ul> </li> </ul>	Schmidt 2017 (similar: ILO 2018)

Las diferencias en las tipologías se explican por el hecho de que se basan en características diferentes. La clasificación de Langley y Leyshon (2016) se basa principalmente en la diferenciación de los mercados; los tipos se definen como diferentes mercados para diferentes ofertas. Por lo tanto, Mercados de Intercambio en Línea (*Online Exchange*) es un mercado para vender productos y servicios a través de entregas físicas o descargas, Economía Colaborativa (*Sharing Economy*) es un mercado para alquilar propiedades o servicios de terceros, o el *Crowdsourcing* es un mercado para el trabajo y el conocimiento contractual, independiente o informal. Según Srnicek (2017), en primer plano en la tipología de plataforma están, mas bien, las diferencias en los modelos de negocios y en las actividades de la misma. Por ejemplo, las plataformas publicitarias se centran en recopilar, evaluar y vender perfiles de datos con fines publicitarios; las plataformas en la nube se centran en alquilar hardware y software a otras plataformas u otros usuarios; las plataformas industriales se centran en vender hardware y software que los usuarios industriales necesitan para controlar digitalmente sus procesos; las plataformas de productos se centran en transformar productos tradicionales en servicios que se pueden alquilar o suscribir; y las plataformas *lean* se centran en vender servicios, con el menor capital propio posible, como servicios de transporte o pernoctaciones a

costos más bajos que los proveedores tradicionales. Finalmente, en la tipología de Schmidt, la atención se centra en los objetos de los servicios de intermediación de las plataformas, como bienes, dinero, comunicación o servicios.

## Tipos y Modelos de Negocio de las Plataformas Digitales de Trabajo

El proyecto de investigación “Don’t GIG Up!” se centra en las plataformas en las que se prestan servicios en forma de trabajo. En Langley y Leyhson (2016), estas plataformas de trabajo digital se dividen entre la economía compartida (*sharing economy*), por una lado, donde las plataformas median el uso de la propiedad de otras personas (apartamentos, vehículos, etc.) y los servicios de trabajo asociados, como los servicios de conducción y el *crowdsourcing*, por otro lado, en el que las empresas licitan contratos a una multitud de trabajadores (*crowdworkers*) en las plataformas. En Srnicek (2017), las plataformas de trabajo digital solo caen en una categoría, las plataformas *lean*, que incluyen todos los modelos de negocios que proporcionan trabajo, ya sea un servicio local o una actividad informática que se puede realizar más o menos en todo el mundo. Schmidt retoma esta diferencia en su diferenciación entre el trabajo gig y el trabajo en la nube (*cloud work*). Sobre la cuestión de si la actividad está vinculada a un determinado lugar de ejecución (trabajo en la nube y trabajo gig), Schmidt enlaza la segunda pregunta a si está vinculada a un determinado individuo o si puede ser realizada por cualquier persona. De esta manera, distingue, dentro del trabajo gig, entre los servicios en el hogar, los servicios de transporte y entrega para los cuales se contrata una compañía en particular con sus empleados, y las micro-tareas locales. Y al mismo tiempo, el trabajo en la nube (*cloud work*) se compone de *crowdwork*, donde el trabajo está dividido entre un número no especificado de empleados y los mercados independientes, donde las ofertas se dirigen a individuos o grupos específicos. Esta distinción se asemeja en gran medida a la clasificación adoptada en nuestro proyecto.

¿Cuáles son las características específicas de los modelos de negocio desarrollados por las plataformas de trabajo digital en comparación con las características generales de las plataformas? Según Srnicek, estas plataformas han recuperado un modelo de la década de los 1990, el modelo del “crecimiento empresarial antes del crecimiento de las ganancias”. Operan un modelo de “hipercontratación externa” (Srnicek 2017: 76) en el que tanto los trabajadores como el capital fijo o los costos de capacitación se subcontratan. Sin embargo, las plataformas tienen dos ventajas importantes: software de plataforma y análisis de datos digitales (por lo que la tecnología necesaria también se puede tomar prestada de las plataformas en la nube). Estas ventajas les garantizan el poder de crear orden e innovación en sus plataformas. El trabajo generalmente se subcontrata y, además, los trabajadores no se consideran empleados, sino contratistas independientes y autónomos a quienes se les paga de acuerdo con el pedido. De esta manera, las empresas de plataforma no solo ahorran una parte considerable de los costos laborales directos, como vacaciones pagadas, bonos por horas extras o días de enfermedad, sino también los costos indirectos de las contribuciones a la seguridad social o la capacitación y, en el caso de trabajo desde cualquier parte del mundo, pueden licitar los costos y competir con los costos de los países con salarios bajos.

De esta manera, las plataformas son un nuevo paso para la subcontratación laboral. Tanto las formas tradicionales de empleo en el sector de servicios como las áreas administrativas o de servicios de la industria pueden subcontratarse a las plataformas. Y las plataformas mismas intentan externalizar el trabajo de la manera más rentable posible y, así también, otros costos, como los de inver-

sión (en vehículos o edificios). Las plataformas combinan esta estrategia con una evaluación intensiva de datos, que se utiliza para el control de calidad y del comportamiento, así como para la optimización de procesos, como en Uber, donde se planifican perfiles de ruta óptimos con la ayuda de los datos del conductor y del cliente. Según Srnicek (2017, p. 87), la existencia de las plataformas de trabajo digital depende de condiciones situacionales especiales: la subcontratación, el desempleo o la existencia de capital excedente invertido en negocios riesgosos. A pesar de estas ventajas, las plataformas de trabajo digital, en particular, tienen una estructura de ganancias débil y predominantemente negativa. Srnicek es, por lo tanto, bastante escéptico sobre su desarrollo posterior: “Lejos de representar el futuro del trabajo o el de la economía, es probable que estos modelos se desmoronen en los próximos años” (Srnicek 197, p. 88).

Los diferentes modelos de negocio de las plataformas se pueden describir mediante la tipología de Schmidt (2017). Con respecto al trabajo en la nube, las plataformas de “mercado independiente” como Upwork están dirigidas específicamente a jóvenes creativos y altamente calificados que desean trabajar como “nómadas digitales”. Los trabajadores son seleccionados de acuerdo con sus habilidades y pueden negociar compensaciones individualmente, pero compitiendo con trabajadores de todo el mundo. Cuanto mayor sea el nivel de calificación, mejor será la posición de negociación. En algunos casos, solo una persona trabaja en una tarea. Las plataformas cobran una tarifa del 10% al 20% del volumen del contrato para una asignación. Además, monitorean las actividades de manera intensiva, como Upwork, que toma varias capturas de pantalla de las computadoras del contratista por hora, cuenta la cantidad de clics del mouse o toma fotos de la cámara web de los contratistas.

El trabajo colectivo digital se divide en “micro tareas” y “*crowdwork* creativo basado en concursos”. En el primer caso, se trata de actividades simples y repetitivas. El informe de la OIT (2018, pp.16 y ss.) distingue diez “categorías de tareas” que son típicas de las micro tareas: recopilación de datos como direcciones o información de contacto; categorización de imágenes u otros temas; acceso al contenido como crear cuentas; verificación y validación de datos o clasificaciones; moderación de contenido con respecto a leyes o pautas de plataforma; investigación de mercado y revisiones de productos, servicios o ubicaciones; apoyo a la inteligencia artificial y a el aprendizaje automático mediante la recopilación de material; transcripción de informaciones de diferentes medios a la forma escrita; creación y edición de contenido mediante la producción de nuevos diseños o revisión o edición de materiales (el aspecto creativo también se puede clasificar en trabajos creativos basados en concursos). El procesamiento de estas actividades está altamente automatizado y los contratos de trabajo, para la mayoría de las actividades a pequeña escala, están predefinidos. Si el trabajo es rechazado o surgen otros problemas, generalmente no hay posibilidad de quejas, y en algunos casos el cliente aún puede usar los resultados. Aun así, hay solo pocas obligaciones para ambas partes; incluso el *crowdworker* puede dejar su trabajo sin una razón.

El *crowdwork* creativo basado en el contexto generalmente se refiere a tareas de diseño o marketing. Se busca una solución óptima para el problema anunciado, y generalmente solo se paga una de las soluciones recibidas; una división de la tarea en unidades más pequeñas no es adecuada para las actividades creativas. Además, los trabajadores deben esforzarse al fin de desarrollar su propio perfil y un portafolio de encargos exitosos porque se utilizan como indicadores de evaluación importantes para los clientes. Las soluciones rechazadas no se pagan. Si bien los creativos tienen derechos de autor, esto es de poca utilidad si las soluciones se adaptan a un cliente en particular. Algunas de las plataformas cobran tarifas de hasta el 40% por sus actividades. En ambas las variantes del *crowdwork*, los modelos de negocio de las plataformas aún pueden diferenciarse según si las plataformas se limitan a las tareas de

mediación o si también asumen tareas de la organización y publicación de las actividades anunciadas. Dichos servicios adicionales se ajustan a los clientes y se suministran con tarifas individuales (OIT 2018, p. 14).

El trabajo gig local, que generalmente se asocia con el contacto personal con un cliente, es más probable que implique, para las actividades de servicio, requisitos generales como la amabilidad y la atención en el contacto con el cliente. Por lo tanto, las calificaciones individuales de los empleados por parte de los clientes u otra información personal son importantes para las plataformas; plataformas como Uber también crean perfiles de movimiento de sus conductores. Si bien las plataformas centradas en el alojamiento, de hecho, no proporcionan ningún trabajo, este es ciertamente el caso de los servicios de conducción o transporte y entrega (nuestras plataformas de tipo 1 y 2). Los proveedores de servicios de conducción como Uber compiten directamente con la industria del taxi, que ha monopolizado los servicios de conducción en muchos países. Operan con conductores que se hacen disponibles para el servicio a sí mismos y a sus automóviles, y todos los costos asociados. De esta manera, evitan los costos fijos y las regulaciones tradicionales sobre el transporte de pasajeros (que también conllevan costos de calificación), lo que en algunos países ha provocado problemas legales, resistencia de la industria del taxi y una prohibición del transporte de pasajeros ofrecida por la plataforma. Aunque las plataformas subcotizan mucho a los proveedores tradicionales en términos de precio, también ellas están bajo una fuerte presión de precios debido a la competencia entre plataformas de transporte. Por eso, por ejemplo, en los últimos años, Uber ha reducido considerablemente las tarifas y, por lo tanto, los costos para los conductores. En los EE.UU. las tarifas se han reducido en gran medida (Schmidt 2017). A través de esto, y al expandir la red de conductores, Uber ha tratado de aumentar sus efectos de red. Al mismo tiempo, el análisis de datos de Uber le permite ajustar los precios precisamente a las fluctuaciones de la demanda. Sin embargo, los proveedores de servicios de conducción como Uber solo pueden configurar redes localmente: una alta densidad de conductores y clientes en Varsovia para el efecto de red es irrelevante en Roma. Es por eso que la competencia comienza de nuevo en cada ciudad. Por esta razón, y debido a que las nuevas tecnologías de transporte, como el uso de drones o la conducción autónoma, dependen de líderes tecnológicos como Google, Amazon o compañías automotrices, la rentabilidad del modelo de negocios de las plataformas de transporte es fundamentalmente cuestionada (Durant 2019).

La situación competitiva es igualmente inestable para los servicios de entrega, que han abierto un mercado que anteriormente solo era proporcionado por supermercados y proveedores de pizzas. Los servicios de entrega también se establecieron principalmente como *startup* y se financiaron con capital de riesgo. A diferencia de los proveedores de servicios de transporte, los servicios de entrega trabajan en parte con empleados que son ocupados de manera temporal. Los empleados trabajan en turnos de varias horas y generalmente reciben un salario por hora más premios adicionales por entregas. Sin embargo, el costo de materiales como bicicletas, ropa o seguro se delega a los repartidores. Grandes plataformas como UberEat, Deliveroo o Takeaway se han establecido en el mercado, en parte con enfoques regionales como América del Norte, Europa o Asia Oriental. Sin embargo, existe una intensa competencia entre empresas: las consolidaciones del mercado, como la adquisición de la compañía alemana Delivery Hero por parte de la plataforma holandesa Takeaway en 2018, son indicadores de la dinámica del mercado en los servicios de entrega (Singh 2019).

Los servicios personales o domésticos mediados por la plataforma, como Helpling o TaskRabbit, al final funcionan con un enfoque de "multitud" (*crowd*). Estas plataformas brindan servicios que van desde la limpieza y reparación de hogares hasta los servicios de atención. Sin embargo, el éxito de estos servi-

cios depende del aspecto, así como de la experiencia y las calificaciones de los empleados. Se debe generar confianza ya que los clientes deben aceptar el acceso a pisos y casas. Los casos de falta de calificaciones o de habilidades en la comunicación dañan la imagen de las plataformas. Por lo tanto, las plataformas se enfrentan al problema de controlar la integridad, el aspecto y las calificaciones de los trabajadores. Por lo tanto, algunas plataformas han cambiado, empleando trabajadores como dependientes y controlándolos más o invistiendo en sus calificaciones (Schmidt 2017, p. 22).

## Plataformas en Europa - Instituciones y contextos

El modelo de negocio de muchas plataformas tiene un enfoque global o al menos internacional. Esto es especialmente cierto para las plataformas de *crowdwork* que pueden operar en todo el mundo, la única condición previa es utilizar el inglés como idioma de trabajo de la plataforma. Esto plantea la cuestión de si las plataformas se adaptan y cómo se adaptan a las instituciones y regulaciones nacionales o locales y si las plataformas de diferentes países muestran características diferentes en la organización del trabajo.

Un ejemplo de plataforma que opera con una estrategia global en diferentes países es Uber. Uber ha encontrado condiciones muy diferentes para operar su negocio principal, servicios similares a los de un taxi proporcionados por UberPop, como se muestra en el Informe de Estado del Arte “No GIG Up!” y en los informes de estudios de caso. En Francia, por ejemplo, Uber benefició al principio de condiciones legales favorables: es por eso que París se convirtió en la primera plataforma Uber fuera de los Estados Unidos. Hay que recordar la creación del nuevo estatus legal de empresario independiente (AE) en el 2008 que permite a las plataformas eludir los procesos de reclutamiento, el pago de salarios (especialmente el salario mínimo legal) y las contribuciones sociales. Además, existía un laberinto legal del sector del transporte de pasajeros, caracterizado por una compleja acumulación de diferentes estados: taxis, vehículos de transporte con conductor (*voitures de transport avec chauffeur*, VTC) y transporte ‘LOTI’ (Ley no. 82- 1153 sobre pautas para transportes internos, llamada ‘Ley LOTI’). Los VTC se introdujeron en Francia en 2009, con la llamada “Ley Novelli” (Ley no. 2009-888). La ley permitió a los empresarios explotar los vehículos para pasajeros de una manera más simple de lo que era antes (en términos de tamaño y potencia de los vehículos, así como de un registro simple). Uber encargó su primer VTC en diciembre de 2011, mientras que la compañía Uber France se creó el 27 de enero de 2012. Para establecer su presencia en el país, Uber y algunas de las compañías que operan a través de plataformas han aprovechado a propósito esta yuxtaposición de normas. En particular, utilizaron el marco VTC y las disposiciones de la ley LOTI para poder encontrar conductores sin capacitación, el uso de empresas que contratan conductores con estado LOTI les permite acceder fácilmente a un grupo de conductores. La mayoría de las regulaciones promulgadas después de eso tenían como objetivo armonizar la regulación de VTC con las de los taxis, particularmente en relación con la aptitud profesional de los conductores, con un resultado mitigado. Uber Pop fue prohibido en 2015, pero Uber permaneció en Francia, operando con los servicios Uber X y Uber Pool.

El desarrollo fue similar en España, donde en 2014 la compañía estaba operando un servicio de igual a igual (horizontal) llamado “UberPop”, que permitía a los conductores no profesionales recoger pasajeros a lo largo de su ruta. A finales de 2014, luego de huelgas a nivel nacional y protestas de taxistas y asociaciones, un tribunal español ordenó a Uber de detener las operaciones en el país. Sin embargo, en marzo de 2016, comenzó a operar una vez más a través de un nuevo modelo de transporte de pasajeros: UberX, que conecta a los pa-

sajeros directamente con los conductores que tienen licencias VTC (alquiler de vehículos privados con conductor). El gobierno regional catalán introdujo restricciones en los servicios de VTC, incluida una notificación mínima para reservar un viaje, con Uber y Cabify que temporalmente suspendieron sus operaciones en la región. Sin embargo, en marzo de 2019, Cabify anunció que adaptó su negocio para cumplir con las nuevas normas regionales (Catà y Pueyo, 2019, Chagny, 2020).

También en Alemania, UberPop fue prohibido por una decisión judicial en 2015, ya que ofrecía entregas “similares a un taxi” sin licencias oficiales. Uber intentó acceder al mercado ofreciendo servicios de taxi con taxis “legales” coordinados por un TaxiApp (UberTaxi). Aquí Uber compite directamente con otros proveedores de taxis y con las oficinas de taxis tradicionales. Sin embargo, el servicio de taxi UberX de Uber, que operaba con conductores con licencia y autos de alquiler, fue prohibido por un tribunal de Colonia para toda Alemania, porque es posible que los conductores acepten una oferta directamente por la aplicación y no a través de la oficina de taxis, que es una obligación legal para los coches alquilados. La acción legal sobre este tema aún continúa, sin embargo, el servicio estaba y aún está cerrado.

En Polonia, Uber ha tenido mucho más éxito. Aquí Uber comenzó sus operaciones a mediados de 2014, seguido más tarde por otros servicios de taxi de plataforma como Taxify (Bolt), Mytaxi, iTaxi y Optitaxi. Desde el comienzo de sus operaciones en Polonia, Uber se ha percibido a sí mismo como un intermediario, y los contratos celebrados con los conductores establecen explícitamente que es responsabilidad exclusiva de estos últimos cumplir con las obligaciones relacionadas con su actividad, según lo dispuesto por la ley polaca. Inicialmente, los conductores tenían que cumplir solo con los siguientes requisitos: tener al menos 21 años de edad; haber obtenido su licencia de conducir al menos un año antes; tener antecedentes penales limpios y no haber cometido infracciones de tránsito; y tener un automóvil no mayor de 10 años (Borowska, 2018; Cydzik, 2016; Szczepaniak y Szczygieł, 2016). Tras la declaración del Ministerio de Finanzas (véase *Polonia, Informe de estudio de caso, págs. 3-4*), Uber cambió su política: a partir del 19 de febrero de 2016, la compañía exige explícitamente que los conductores que utilizan su plataforma estén registrados como empresarios autónomos (Sendrowicz, 2016; Sowa, 2016). Los conductores también pueden trabajar en el marco de la plataforma Uber a través de las llamadas “empresas asociadas”, que generalmente son los propietarios de flotas alquiladas; estas empresas reclutan directamente conductores que no tienen sus propios automóviles y/o no quieren registrarse como empresarios autónomos (Szczepaniak y Szczygieł, 2016). Según Uber, un buen 40% de sus conductores trabajaron a través de empresas asociadas en el 2017.

Dado que las ganancias de los conductores se reducen, debido a los márgenes tomados por Uber y la empresa asociada, las tarifas por hora de los conductores están cerca del mínimo legal. Por esa razón, los trabajos han sido asumidos en gran parte por trabajadores migrantes (principalmente de Ucrania), que aceptan más fácilmente ingresos más bajos (Kosiński, 2016; Rozwadowska, 2017; Ziobrowska, 2017). A pesar de que el estado de autoempleo y el contrato de mandato han servido como marcos de trabajo legales viables para los conductores de plataforma, se siguen observando casos de trabajo no declarado. Además del problema de los ingresos no declarados de los conductores que el Ministerio de Finanzas abordó en su declaración, las inspecciones realizadas por la Inspección General de Transporte por Carretera en cooperación con otras agencias de inspección (principalmente como resultado de la presión de los taxistas con licencia) han revelado que los conductores de plataforma mientras realizaban servicios de taxi en muchos casos carecían de las licencias de taxi legalmente requeridas. Para abordar el tema del incumplimiento y la competencia desleal, el Ministerio de Infraestructura propuso enmiendas

a la Ley de Transporte por Carretera (aprobada por el Parlamento en mayo de 2019) que facilitó los requisitos de la licencia de taxi para los nuevos operadores. También el servicio de entrega de alimentos Deliveroo, activo en diferentes países, está bajo análisis. En Italia, la compañía declaró tener unos 6.500 trabajadores de reparto de alimentos, generalmente contratados bajo esquemas de empleo cuasi subordinados o de autónomo. En cuanto al tiempo de trabajo, los contratos no establecen estándares mínimos o máximos. La compañía declaró que los trabajadores cumplen con, en promedio, 13 horas a la semana por un pago por hora de 12 € (por encima del salario mínimo) (Sarzana, 2019). Sin embargo, la posibilidad de elegir franjas horarias de trabajo en realidad está influenciada por los sistemas de calificación y clasificación y, como se destaca en los estudios de caso italianos, las cifras sobre salarios y tiempo de trabajo son muy cuestionadas.

En Alemania, en el momento del estudio, Deliveroo era activo en 15 ciudades y contaba con unos 1.500 repartidores. Los pedidos realizados por los clientes se procesan mediante 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 Smartphones y bicicletas) lo proporcionan los propios ciclistas. En las empresas de reparto 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 hace uso tanto de los contratos de trabajo temporales (con una duración de aproximadamente seis meses) como del trabajo por cuenta propia. Los salarios se pagan sobre la base del salario mínimo nacional alemán (€ 9,19 por hora en 2019). Deliveroo además paga un bono, calculado sobre la base del número de entregas realizadas, que se ha reducido con el tiempo. Dicha reducción ha provocado protestas entre los repartidores de Deliveroo en varios países de la UE (The Guardian, 2016).

Formalmente, los acuerdos de empleo en Deliveroo están en línea con las disposiciones legales y de negociación colectiva. De acuerdo con la legislación alemana sobre el trabajo a tiempo parcial y temporal, las empresas son libres de hacer uso de los contratos temporales si los trabajadores son necesarios solo de forma 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 usar por un período de dos años con un máximo de tres extensiones. Después de este período, se darán razones fácticas para el empleo temporal, por ejemplo 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 regule solo el autoempleo; sin embargo, desde la jurisprudencia se desprende que se deben cumplir 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, como la plataforma les da instrucciones concretas en términos de cuándo y a quién entregar, en realidad 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 laboral desde autónomo a empleado (Däubler, 2015).



Coopcycle era, al principio, un software de plataforma desarrollado en Francia como alternativa a las plataformas capitalistas. Después de la quiebra de Take Eat Easy en 2016, nació un proyecto a través de una reunión entre Alexandre Segura, un desarrollador cercano al movimiento 'Nuit Debout', y un activista anti-plataforma y creador del CLAP, un colectivo de ciclistas independientes en París (Jérôme Pimot), también ex repartidor de Take Eat Easy y Deliveroo. Coopcycle está en el proceso para convertirse en una agrupación europea de cooperativas y asociaciones abiertas a repartidores en bicicletas con un proyecto cooperativo. Reúne tres tipos de actores: repartidores que desean unirse a una cooperativa o asociación en su localidad; restauradores que desean participar en un servicio de entrega ecológico y socialmente responsable; y la asociación "Coopcycle", que garantiza la coordinación de las diferentes cooperativas. Coopcycle también está a cargo del desarrollo, la mutualidad y las reglas de uso de las herramientas comunes. El enfoque es horizontal: Coopcycle federa cooperativas locales. Se comparten tres servicios principales: primero, el software de plataforma, que permite a los miembros de la federación gestionar sus entregas (módulo logístico) y gestionar los pedidos (servicio de comercio electrónico). En segundo lugar, la aplicación para Smartphone, que se puede utilizar para los pedidos. Y en tercer lugar, la oferta comercial conjunta, en particular hacia los "clientes principales". Otros servicios compartidos incluyen la visibilidad y la marca; los servicios administrativos y legales. Coopcycle reúne (en otoño de 2018) una treintena de cooperativas de España, Francia, Bélgica, Alemania, Reino Unido e Italia, con 70 personas/repartidores. El software se lanzó a principios de octubre de 2018. En la primavera de 2019, unas sesenta personas/repartidores lo utilizaron en unas diez cooperativas en Francia, España, Bélgica, Alemania, Italia y el Reino Unido. Varios principios de gobernanza rigen los vínculos entre la asociación Coopcycle y las cooperativas locales: adoptar un modelo cooperativo y emplear a sus proveedores, a través de un contrato de trabajo tradicional o de una empresa de "portage salarial", y cumplir con la definición de Economía Social y Solidaria como estipulado por la legislación nacional/eventualmente europea. Cada cooperativa local es libre de establecer sus tarifas para los clientes y determinar el método de fijación de precios. A nivel local, los repartidores deciden juntos sobre: el nivel de contribución de todos de acuerdo con su estado jurídico (cooperativa, asociación, entidad institucional); la asignación de fondos; el esquema de pago para proporcionar servicios. Serán posibles diferentes estados, ya que el estado de los empleados asalariados no se puede aplicar en todos los países, ni lo desean todos los repartidores.

En París, por ejemplo, todos los trabajadores de la cooperativa serán empleados. Otras cooperativas en Europa quieren seguir siendo independientes. Sin embargo, el objetivo, para los empleados de las cooperativas y asociaciones miembros de Coopcycle, es hacer posible el trabajo a tiempo completo, pagado por encima del salario mínimo legal. Se garantiza un número mínimo de horas de trabajo por semana, así como la previsibilidad de las horas de trabajo. El equipamiento es provisto por el colectivo (bicicletas por valor de unos 4.000 €). Las cooperativas también proporcionan todos los demás materiales (auriculares, etc.). El objetivo de Coopcycle es negociar contratos de seguro grupales hechos "a medida" para empresas de entrega con bicicletas. Se han realizado contactos con MAIF para determinar el tipo de cobertura adaptada a las necesidades. Se están llevando a cabo discusiones para vincular los repartidores con los convenios colectivos. En Suiza, por ejemplo, se ha establecido un enlace al convenio colectivo para los conductores de camiones.

Si se mira a Europa en su conjunto, las condiciones institucionales y legales para los servicios de las plataformas laborales varían significativamente entre los Estados miembros de la UE. El caso de Uber da un ejemplo de estas diferencias. No obstante, el mercado de servicios de pasajeros está altamente regulado en términos de condiciones y disposiciones para conductores y em-

presas; otros mercados como el de las entregas de alimentos o el trabajo en la nube y el *crowd work* están mucho menos regulados. Aquí la pregunta más importante no es el cumplimiento de las regulaciones legales del mercado, sino la situación laboral de los trabajadores de plataforma.

Dado que las plataformas generalmente definen su papel como intermediarios del mercado y no como empleadores, ofrecen contratos para trabajadores independientes. Esto significa que los trabajadores de plataforma no se consideran empleados dependientes y, por lo general, no están cubiertos por los derechos legales y sociales provistos para este grupo de trabajadores. Dado que las plataformas pueden definir el estado laboral en sus «Términos de Servicios» y dado que en todos los países el autoempleo individual es un estado legal, hay dos preguntas que deben abordarse: primero la pregunta legal de si los trabajadores de la plataforma caen bajo esta categoría de empleado; y, en segundo lugar, la pregunta política de si los sistemas jurídicos y de seguridad social deben modificarse y adaptarse al desarrollo de las plataformas de trabajo.

En **Italia**, aunque la plataforma puede clasificar a los trabajadores gig como autónomos, aún pueden estar sujetos a la protección del régimen de empleado. Bajo un punto de vista técnico legal, existe una escisión entre el estado de los trabajadores gig (empleados/autónomos) y los efectos de dicho estado. Los sistemas laborales legales italianos introdujeron dicho régimen especial mediante la Ley núm. 81/2015, art. 2, párr. 1)

La jurisprudencia (en particular, la sentencia de la Corte Suprema de 24 de enero de 2020, núm. 1663) refuerza dicho régimen, destacando que la disimulación estratégica relativa al estatus de los trabajadores gig puede demostrarse sobre la base del poder real de toma de decisiones sobre la organización de la prestación laboral por el cliente. Como consecuencia, el juez laboral y/o la inspección del trabajo pueden ordenar la aplicación de la protección del estatus de empleado con una simple carga de la prueba.

La sentencia parece aclarar la interpretación de disposiciones muy debatidas introducidas por la Ley núm. 81/2015 para abordar el abuso del “tercer estatus” italiano (también llamado “trabajo cuasi subordinado”). Como se detalla en el Informe sobre el Estado del Arte (págs. 32-34), estas disposiciones reemplazaron las normas antifraude introducidas en 2012 que se basaron en un criterio de “dependencia económica”.

Más recientemente, después de una difícil negociación entre el Gobierno italiano y los interlocutores sociales, la Ley núm. 128/2019 introdujo un conjunto mínimo de protecciones para los trabajadores gig autónomos que trabajan en la entrega de alimentos solo en áreas urbanas (art. 47 bis - Ley n. 81/2015, modificada en 2019). La disposición apunta a las plataformas de entrega de productos que fijan el pago y determinan la modalidad del desempeño laboral. Entre otros, los trabajadores deberían tener derecho a un salario mínimo, según la negociación colectiva, y a las protecciones en términos de salud y seguridad, mientras están prohibidos la desconexión o la reducción de ofertas debido a trabajos no aceptados. Sin embargo, estas medidas deberían entrar plenamente en vigencia en noviembre de 2020.

**España**, en el 2007, introdujo una tercera categoría (denominado régimen TRADE) para superar la incertidumbre legal sobre la clasificación errónea de los trabajadores. El TRADE otorga algunas protecciones a los trabajadores independientes en una posición de dependencia económica del cliente (principalmente en términos de tiempo de trabajo, interrupción del contrato, protección social y derecho a la negociación colectiva) (González Gago, 2018; Sanz et al., 2017). Sin embargo, existe cierta evidencia sobre los abusos de esta categoría para disfrazar las relaciones laborales y, como se muestra en el informe del

Estado del Arte (p. 68), surgió cierta ambigüedad en la jurisprudencia relativa a los propios trabajadores de la plataforma de entrega de alimentos (la sentencia no. 284 / 2018 del Tribunal de Trabajo de Madrid refutando la presunción de empleo a favor del régimen TRADE).

En **Francia**, el estado del autoempleo por cuenta propia, se ha creado, hace relativamente poco tiempo, en el 2009, con la introducción del auto empresario (AE). En lo que respecta más específicamente al trabajo en la plataforma, las disposiciones legales introdujeron el principio de responsabilidad social para las plataformas en el 2016. La primera parte de esta 'responsabilidad social' obliga a la plataforma a cubrir, dentro del límite establecido por decreto, los costos de seguro relacionados con el riesgo de accidentes laborales. La plataforma está exenta de esta obligación si el trabajador adhiere al contrato de seguro colectivo que la plataforma adopta para sus trabajadores, siempre que el contrato de la plataforma ofrezca garantías al menos equivalentes a las previstas por el seguro individual. Como consecuencia, muchas plataformas se han asociado con compañías de seguros para ofrecer pólizas de seguro contra accidentes y protección de responsabilidad civil. Uber anunció una asociación con AXA en julio de 2017, y en mayo de 2018 declaró que estaba expandiendo la asociación en escala europea. Deliveroo también se asoció con AXA en marzo de 2017. Estos contratos generaron un debate público sobre su calidad, y sobre las consecuencias para la financiación de la protección social y el apego a la plataforma más que a la persona. La segunda obligación otorga a los trabajadores acceso a los derechos de formación profesional. Sin embargo, estos derechos se basan en los de otros trabajadores independientes y, por lo tanto, son limitados: la obligación de las plataformas de contribuir a la formación de los trabajadores autónomos (sin requisitos mínimos) y el pago por las plataformas de los costos vinculados al reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo. El ejercicio de estos dos derechos está condicionado a la existencia de una rotación mínima lograda en la plataforma por el trabajador. El Decreto no. 2017-774, del 4 de mayo de 2017, estableció este umbral mínimo en el 13% del límite máximo anual para la seguridad social (5.347,7 € por mes en 2020). La tercera parte de la responsabilidad social de las plataformas reconoce el derecho de huelga para los trabajadores que usan la plataforma. Estas huelgas no pueden considerarse como motivos para terminar la relación contractual con las plataformas. Los trabajadores también disfrutaban del derecho de formar y afiliarse a un sindicato y de hacer valer sus intereses colectivos a través de los sindicatos. Muchos movimientos colectivos han surgido en Francia desde la introducción de las plataformas. Se concentran en el sector del transporte: conductores de VTC en 2015-2016 y, desde 2017, principalmente en el sector de servicios de mensajería. Estos movimientos con frecuencia siguieron las decisiones de las plataformas de aumentar las comisiones (por ejemplo, entre un 20% y un 25% en diciembre de 2016 en el caso de Uber) o, desde julio de 2017, de pasar a una tarifa por pedido en lugar de una remuneración por hora para los repartidores.

**Alemania** pertenece al grupo de países que son generalmente considerados como casos con una protección laboral bastante alta por la ley y por las instituciones sociales. Sin embargo, todas estas instituciones se centran en un concepto tradicional de empleado, que no está explícitamente definido por la ley (Däubler 2015). Hay dos definiciones dadas implícitamente: que un trabajador no es libre de organizar de manera autónoma su tiempo de trabajo; y que el empleador define los contenidos, el tiempo y el lugar de trabajo. Por lo tanto, hay dos características centrales que definen a un empleado: él/ella está sujeto a las directivas del empleador; y él/ella está integrado en la organización del empleador, y en este sentido es dependiente en una manera personal (no económica - este aspecto no juega un papel en la "definición"). Los trabajadores que no deben definirse como empleados, en el sentido legal mencionado anteriormente, no están cubiertos por estas disposiciones y por los derechos

relacionados. Sin embargo, existe la excepción representada por el trabajador similar a un empleado. Un trabajador similar a un empleado se define por tres características: él/ella no está directamente sujeto a las directivas de un empleador; él/ella depende financieramente de un empleador en el sentido de que los ingresos que obtiene del empleador son la parte más importante de sus ingresos (más del 50%); y él/ella depende de la protección en un sentido similar al de un empleado normal; esto no se aplica a personas con altos ingresos. Los trabajadores similares a los empleados están sujetos a algunas regulaciones legales que adoptan algunos aspectos de los que se aplican a los empleados, pero están lejos de tener un ámbito similar: disposiciones legales importantes como la protección contra los despidos, la Ley de Constituciones de Obras o el salario mínimo no se aplican; ni estas personas están cubiertas por las cotizaciones a la seguridad social, excepto por el sistema de pensiones, que es obligatorio para ellas. En un libro blanco de 2017, se afirmó que un fuerte aumento del autoempleo por cuenta propia no es observable y que, por lo tanto, no hay urgencia para las medidas políticas. En cambio, lo que se anunció fue un nuevo sistema de informes sobre el mundo del trabajo, que será organizado por el ministerio y en el que se generarán datos sobre el trabajo en la nube y el trabajo gig. En caso de que el fenómeno se vuelva más importante en el futuro, se dice que habría que desarrollar medidas. Al mismo tiempo, se afirma que las oportunidades y los intereses de los trabajadores de la nube y gig a desarrollar representación de intereses deben ser apoyados, en primer lugar, informándoles sobre las posibilidades existentes. No se anunciaron medidas más concretas; la idea de una adaptación al sistema de seguridad social para los artistas fue rechazada explícitamente.

En el contexto del sistema legal **polaco**, la calificación del trabajo de plataforma no está clara y hasta ahora no ha habido una interpretación oficial de este tipo de relación laboral. Actualmente, los trabajadores de plataforma no se consideran empleados cubiertos por el código laboral y, por lo tanto, no tienen un contrato de trabajo. Los contratos de los trabajadores de plataforma se incluyen en una de las dos categorías siguientes: contrato de trabajo autónomo o contrato de derecho civil. Esta categorización impone, al contratista del servicio, la responsabilidad de emitir impuestos sobre la renta o contribuciones sociales. En efecto, el trabajador de plataforma es tratado, en términos prácticos, por la plataforma y el usuario del servicio como un microempresario. Los trabajadores independientes y los empleados con contratos de derecho civil están teóricamente cubiertos por el sistema general de seguro social, pero el seguro contra algunos riesgos es voluntario. El seguro de enfermedad y maternidad, por ejemplo, es voluntario para los trabajadores autónomos y para los trabajadores del “contrato de mandato” (una forma de contrato de derecho civil). Además, el sistema de seguro social no cubre los contratos hechos para una tarea específica (una forma de contrato de derecho civil), que abarca gran parte del trabajo de plataforma. Esto incentiva el uso de contratos civiles, ya que los costos son más bajos de los contratos de trabajo regulares. El trabajo de plataforma todavía no es un fenómeno a gran escala en Polonia, pero su posible desarrollo futuro podría contribuir a un desafío clave del mercado laboral en Polonia, es decir, el mal uso de los contratos de derecho civil y el falso uso del trabajo autónomo para transferir el riesgo de las empresas a ‘subcontratistas’ y reducir los costos laborales (fragmentación del mercado laboral, ‘precarización’ de los trabajadores de la plataforma). En tales circunstancias, la supuesta innovación de las plataformas bajo demanda, en términos de modelo de negocio, no es tan evidente cuando se tienen en cuenta las consecuencias sociales. Actualmente, el gobierno o cualquier organismo público o consultivo no está llevando a cabo ningún trabajo legislativo sobre regulaciones relacionadas con el estado legal del trabajo de plataforma. En un informe reciente de la Comisión para la Codificación de la Ley Laboral (Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy), que se estableció en el 2016 para elaborar el nuevo Código Laboral individual y Colectivo con el fin de adaptar el sistema de legislación laboral a

las condiciones laborales y económicas actuales en el país, hay una referencia al estado legal del trabajo de plataforma: “Las limitaciones de tiempo [en la preparación del proyecto de ley laboral] no permitieron proponer regulaciones que se refirieran a fenómenos como la llamada “uberización” del mercado laboral. El fenómeno anteriormente mencionado aún no se ha intensificado en Polonia, y la regulación misma de este asunto es extremadamente difícil “(Comisión de Codificación 2018).

# LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS: ESTRATEGIAS Y LOGROS

Las nuevas estrategias comerciales implementadas por las plataformas digitales requieren nuevas formas de organización de los trabajadores para proteger sus derechos frente al empleador. Debido al hecho de que las plataformas digitales a menudo eluden la legislación y las regulaciones existentes que protegen a los trabajadores, las iniciativas de los sindicatos tienen lugar en un terreno inestable. Las plataformas se niegan a ser clasificadas como empleadores y, por lo tanto, a estar sujetas a las obligaciones habituales de los empleadores, incluida la entrada en relaciones laborales colectivas. Esta posición afecta los sistemas de negociación colectiva en los países europeos. Además, la situación legal de los trabajadores gig aún no está clara en muchos países. Las plataformas suelen reconocer a los trabajadores como contratistas independientes (no como empleados) y su relación con las plataformas a menudo se interpreta como una relación entre empresas. Por lo tanto, tampoco está claro cómo los sindicatos pueden organizar plataformas de trabajadores. En este sentido, las relaciones actuales entre los trabajadores y las plataformas pueden recordar, en cierta medida, el estado conocido desde el siglo XIX, antes de que se ganaran los derechos de los trabajadores y las protecciones sociales.

Las experiencias actuales muestran que el trabajo de plataforma plantea un desafío tanto para los trabajadores como para los sindicatos en muchos aspectos, como los siguientes:

- garantizar un salario digno;
- evitar la clasificación errónea de los empleados y formas de intermediación digital ilícita o de trabajo no declarado;
- garantizar la protección social;
- garantizar el cumplimiento de las normas laborales aplicables, incluidas las relativas a la salud y a la seguridad en el trabajo y a la rescisión del contrato/despido;
- promover la formación profesional y la formación en materia de salud y seguridad.
- promover un impacto positivo del trabajo de plataforma en la conciliación de la vida laboral;
- usar datos de la plataforma para fines de inspección.

Tanto el estado legal poco claro de las plataformas digitales y del trabajo gig como el ocurrir de numerosas dificultades laborales en relación entre las dos partes, dan lugar a una pregunta sobre si los interlocutores sociales y los formuladores de políticas nacionales pueden implementar enfoques para abordar las amenazas que plantea la economía gig a los derechos de los trabajadores. Este capítulo describe tres áreas principales en las que hasta ahora se

han emprendido algunas iniciativas en Europa: intentos de diálogo social, nuevas formas de representación de los trabajadores gig y organización sindical y servicios ofrecidos a los trabajadores gig. Este ejercicio de mapeo tiene como objetivo una visión general de esas iniciativas con el fin de empoderar a los trabajadores mediante la entrega de ejemplos tangibles de acciones. El capítulo está estructurado desde medidas “duras” a “suaves” adoptadas en la práctica en los países del proyecto: Francia, Alemania, Italia, Polonia, España.

## Intentos de diálogo social

El diálogo social es el núcleo de la protección de los derechos de los trabajadores, por lo tanto, los trabajadores se esfuerzan por establecer relaciones laborales colectivas para instituir condiciones de trabajo satisfactorias con las plataformas digitales. Actualmente, ha habido muchos intentos de emprender acciones de diálogo social en este difícil entorno en toda Europa. Estas iniciativas tomaron varias formas: diálogo social a nivel empresarial y sectorial, introducción de regulaciones legales a nivel nacional, acuerdos regionales y acciones colectivas como protestas y huelgas.

### *Soluciones de diálogo social*

Hubo intentos de establecer, en varias plataformas de entrega de alimentos como Lieferando, Foodora, un **comité de empresa** que es el órgano de diálogo social clave en el sistema alemán de relaciones laborales. La más exitosa se llevó a cabo en **Deliveroo en Colonia** en 2017, seguida de una campaña mediática sobre las condiciones de trabajo de los repartidores titulada “Entregando al límite”. Los trabajadores denunciaron problemas con recibos de pago incorrectos o incompletos, estado de empleo temporal, etc. Los repartidores establecieron un grupo de discusión de WhatsApp después de cerrar una plataforma de comunicación para los trabajadores de Deliveroo y degradar al líder que inició la comisión electoral<sup>1</sup>. Deliveroo también trató de deshabilitar el proceso electoral al proponer la fecha de la elección (a las 9 am) fuera de las horas de entrega habituales (hora del almuerzo y más tarde) y fuera de las instalaciones corporativas. Para llamar más la atención, los repartidores organizaron un flash mob en Colonia. El evento fue muy efectivo en términos de divulgación a los medios de comunicación, a los repartidores de otras plataformas (Foodora) y al público en general. También tuvo efecto en atraer la atención del Ministro Federal de Trabajo. *(para más detalles, ver Alemania, Informe de estudio de caso)*

**En Italia, el ámbito de aplicación del CCNL que se aplica al sector logístico** se ha modificado en diciembre de 2017 para dejar en claro que también se aplica a los trabajadores de entrega de plataformas. El CCNL levantó la prohibición del “trabajo a llamada” que se aplica al sector según el acuerdo anterior y, al mismo tiempo, acordó gobernar sobre la remuneración, el tiempo de trabajo y la clasificación laboral (vinculada con las escalas salariales) de los trabajadores que entregan bienes con bicicletas, motos y embarcaciones. Los deberes y la clasificación laboral de estos trabajadores se detallaron más adelante (18 de julio de 2018) en disposiciones específicas, donde los estándares mínimos en términos de salarios, tiempo de trabajo (límites de horas de trabajo, turnos, etc.), suministro de equipos de protección para los repartidores; se acordaron y se definió un seguro de responsabilidad civil. *(para más detalles, véase el*

<sup>1</sup> Hay una brecha legal en términos de protección de los trabajadores contra el despido y la degradación durante la fase de preparación del comité de empresa. Los miembros del comité de trabajo están cubiertos con una regulación de protección justo después del establecimiento oficial del organismo.

**En España**, los sindicatos y las organizaciones de empleadores del sector terciario acordaron en octubre de 2018 discutir para incluir explícitamente la ocupación de trabajadores de reparto de alimentos empleados por empresas o plataformas sectoriales en **el convenio colectivo que cubre las actividades de alojamiento y servicio de alimentos a nivel nacional**.

Los aportes proporcionados para el Informe del Estado del Arte por el sindicato de trabajadores de cuello blanco Unionen destacan, en cambio, cómo algunas plataformas, que intermedian los “trabajos gig tradicionales” o las micro tareas, eran más propensas a adherirse al modelo dominante de negociación colectiva en Suecia, considerando su reputación de “plataforma justa” como una ventaja para atraer clientes y trabajadores por igual.

A este respecto, algunas plataformas firmaron para aplicar los convenios colectivos a los trabajadores.

### *Soluciones legales*

En 2016, el llamado “**paquete de responsabilidad social**” se introdujo en la legislación laboral en Francia para cubrir específicamente a los trabajadores de plataforma con algunas protecciones. El artículo 60 de la Ley del Trabajo<sup>2</sup> confiere tres tipos de protecciones: **protección contra accidentes laborales, derecho a la formación y derecho de huelga, afiliación sindical y negociación colectiva**. Esta disposición se aplica a aquellas plataformas que determinan las características del servicio prestado o de los bienes vendidos, y que fijan el precio del servicio, como las plataformas correspondientes con servicios de transporte de pasajeros (Uber, Lift, etc.) y entrega de productos (Deliveroo, Foodora, etc.). Las plataformas que combinan “trabajos gig tradicionales” (TaskRabbit, Helping, Fiverr, Upwork) y externalización de micro-tarea (como mTurk) no están cubiertas por la ley. **Protección contra accidentes en el trabajo** (hasta un límite definido por un decreto separado): la plataforma está exenta de esta obligación si el trabajador ya tiene un seguro individual. Muchas plataformas se han asociado con compañías de seguros para ofrecer pólizas de seguro contra accidentes y protección de responsabilidad civil. **Derecho a la formación profesional**: se limita solo a los trabajadores independientes (como los autónomos). Las plataformas también están obligadas a cubrir los costos del reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo (*validation des acquis de l'expérience*, VAE). Los dos derechos anteriores están condicionados a una rotación mínima de los trabajadores (el Decreto n. ° 2017-774, de 4 de mayo de 2017, estableció este umbral mínimo en el 13% del límite máximo anual para la seguridad social, es decir, € 5,347.7 por mes en 2020). **Derecho de huelga**: las huelgas no pueden considerarse como motivos para terminar la relación contractual con las plataformas. Los trabajadores también disfrutaban del derecho de formar y afiliarse a un sindicato y de hacer valer sus intereses colectivos a través de los sindicatos. (*para más detalles, véase el Informe sobre el Estado del Arte, Francia, págs. 24-25*)

### **Tarifas mínimas**

Varias iniciativas sindicales en **Francia** tenían como objetivo introducir tarifas mínimas para los trabajadores de plataforma, especialmente en el sector del transporte. Estas reclamaciones se han presentado desde 2015 sin éxito en el sector del transporte. La adopción de una nueva ley a fines de 2019 (Ley n. 2019-1428, llamada “Ley Marco de Movilidad”) permite a las plataformas establecer

<sup>2</sup> Ley no. 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y las carreras profesionales.



acuerdos de estatutos unilaterales destinados a permitir que los trabajadores obtengan un precio decente por sus servicios, sin ningún detalle sobre lo que puede considerarse un “precio decente”. De hecho, hasta ahora, la única medida efectiva relacionada con las tarifas mínimas es la propuesta por plataformas alternativas y cooperativas, como Coopcycle. Como referencia, consulte el capítulo anterior.

En julio de 2018, el **Gobierno Español** adoptó el **Plan Director por un Trabajo Digno** para el período 2018-2020 con el objetivo de combatir el abuso y el fraude en el uso de contratos temporales, contratos a tiempo parcial, horas extras y horas extras no pagadas, incumplimientos salariales y nuevas formas de trabajo. El plan incluyó la colaboración con los organismos de Inspección Fiscal y de Transporte, visitas especiales los fines de semana y las noches, el refuerzo de las inspecciones en más áreas y áreas de mayor riesgo. El Plan Director para un Trabajo Digno se relaciona con el trabajo de plataforma, entre otras prácticas económicas. Las plataformas digitales son acusadas de la “precarización” del mercado laboral, basadas en la reducción de costos a través de la reducción y violación de los derechos laborales tanto de los obreros como de los trabajadores administrativos. En efecto, los trabajadores gig trabajan más horas por el mismo salario (o incluso más bajo que antes), lo que lleva a un aumento del grupo de “trabajadores pobres”. Además, establece que las plataformas abusan de la situación del trabajo autónomo (Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia), mientras que el trabajo debería estar regulado por el contrato laboral. Para luchar contra estas prácticas fraudulentas, el Plan Director anunció que las plataformas digitales y el comercio electrónico serán objeto de inspecciones laborales en el futuro más cercano.

### *Acuerdos regionales*

Siguiendo el ejemplo de la Carta de Bolonia (ver detalles en el siguiente subcapítulo), algunas administraciones regionales en Italia decidieron preparar actos legales a nivel local que regulan las plataformas digitales y el trabajo gig. **La Ley de la Región del Lacio**, aprobada en abril de 2019, aunque presenta contenidos similares a la Carta, implica un papel más proactivo de las instituciones públicas.

En particular, la ley introduce:

- la obligación de las plataformas de asegurar a los trabajadores contra accidentes en el trabajo y daños a terceros, proporcionar equipos de protección personal de forma gratuita, cubrir los gastos de mantenimiento de las herramientas de trabajo;
- la obligación de las plataformas de garantizar la protección social de los trabajadores, en conformidad con las normas nacionales;
- el derecho a un salario mínimo acordado colectivamente, incluido un subsidio por turnos cancelados, siempre que el retiro no sea atribuible al trabajador;
- la obligación de las plataformas de garantizar un funcionamiento transparente del algoritmo que coincida con la oferta y la demanda laboral, y de los sistemas de calificación, incluido un procedimiento imparcial de verificación de la calificación a solicitud del trabajador;
- la portabilidad de las calificaciones;
- la información preventiva que deben proporcionar las plataformas a los trabajadores.

Además, la ley compromete a la Región del Lacio a implementar un conjunto de medidas blandas entre las que se incluyen capacitaciones, un portal web

sobre trabajo digital, una etiqueta de ‘Economía justa’ para las plataformas y un comité de partes interesadas encargado de promover la investigación y las propuestas de políticas sobre trabajo digital, así como de apoyar el diálogo.

El 22 de enero de 2019, el Consejo Regional de la **Región de Piamonte aprobó un proyecto de ley sobre la economía gig**. El proyecto de ley fue presentado al Parlamento Nacional para ser discutido como una propuesta de ley nacional para evitar el incumplimiento de las disposiciones constitucionales sobre los poderes legislativos regionales. En particular, se trata de fortalecer la noción de subordinación del trabajador también abordando posibles áreas grises para las plataformas. Entre otras disposiciones, los algoritmos deberían estar sujetos a una fase experimental y al derecho de consulta por parte de los sindicatos, mientras que los mecanismos de calificación basados en la reputación del trabajador estarán prohibidos. *(para más detalles, véase el Informe sobre el estado del arte, Italia, págs. 47-48)*

Si bien inspiraron y alimentaron el debate sobre los trabajadores gig y establecieron posibles caminos a seguir, iniciativas similares llegaron a un acuerdo con las competencias limitadas de las autoridades regionales y locales italianas sobre aspectos relacionados con la remuneración y la protección social.

### *Acciones colectivas*

En cada uno de los países del proyecto (Francia, Alemania, Italia, Polonia, España) se llevaron a cabo **acciones colectivas**, concretamente, protestas y huelgas, que son los tipos de acciones más difíciles que podrían emprender los trabajadores. En **Alemania**, la movilización de los trabajadores de reparto de alimentos alcanzó una gran resonancia a través de la campaña mencionada ‘Entregando al límite’ en 2017. En **Francia**, las acciones colectivas se organizaron principalmente contra plataformas en el sector del transporte (en 2015-2016 principalmente en el sector de transporte de pasajeros y, a partir de 2017, en el sector de entregas de productos). Las protestas con frecuencia siguieron las decisiones de la plataforma de aumentar las comisiones (por ejemplo, del 20% al 25% por Uber en diciembre de 2016), de cambiar a una tarifa por pedido en lugar de una remuneración por hora para los repartidores desde julio de 2017 y, en 2019, de disminuir la cuota. En **Italia**, los trabajadores de Foodora lanzaron una huelga en octubre de 2016 después de la decisión de la compañía de cambiar gradualmente desde el pago por hora (€ 5.60 por hora) al pago por pieza (€ 2.70 por pedido). La disputa siguió también a la negativa de la compañía a satisfacer una serie de solicitudes presentadas en junio por un grupo de repartidores y discutidas con los gerentes en julio. Además de las políticas de remuneración, incluida una diferencia en las tarifas ofrecidas en Turín en comparación con Milán, las reclamaciones de los trabajadores se dirigieron a la cobertura de los costos de mantenimiento de bicicletas y motocicletas, a la provisión de uno Smartphone dedicado, a la posibilidad de conocer la ubicación del cliente al mismo tiempo de la ubicación del restaurante, y no solo una vez que se llega al restaurante, y otros aspectos relacionados con la organización del trabajo y del tiempo de trabajo. Pocos meses después, impulsados por tensiones similares, los trabajadores de Deliveroo en Milán también lanzaron unas huelgas. Las protestas dirigidas por sindicatos recién nacidos de “repartidores” también llegaron a Bolonia y, en 2018, a Roma, involucrando también a trabajadores de otros actores, como Just Eat y Glovo. En **Polonia**, se organizaron protestas masivas de taxistas en los años 2017-2018 contra Uber y sus conductores. La principal acusación formulada por los taxistas fue la competencia desleal por no estar sujeto a las mismas obligaciones, como tener taxímetro, pagar contribuciones sociales, aprobar un examen y tener una licencia de taxi, etc. En **España**, los Repartidores por los Derechos de los Trabajadores comenzaron un huelga en el 2017; sin embargo, el derecho de huelga para los trabajadores independientes no se reconoce y, por lo tanto, no trajo ninguna mejora en las condiciones laborales de los repartidores de Deliveroo.

## La influencia de los sindicatos y las posibles nuevas formas de representación en el lugar de trabajo para los trabajadores de la economía gig

### *Reconocimiento legal*

#### **Derecho a la afiliación sindical, derecho a acciones colectivas**

Debido al hecho de que la situación laboral de los trabajadores de plataforma no se ha definido claramente, también los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la afiliación a sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y a las acciones colectivas, tuvieron que ser confirmados y reconocidos por los estados. En **Italia**, el derecho a afiliarse a un sindicato está protegido por la Constitución (art. 39) independientemente del tipo de contrato de trabajo. El derecho de huelga también está garantizado por la Constitución (art. 40). En ausencia de disposiciones legales específicas, la jurisprudencia interpretó que este derecho se aplicaba a todos los trabajadores en una posición económicamente dependiente, incluidos los trabajadores cuasi subordinados y también los “empresarios por cuenta propia”. Sin embargo, la huelga de los trabajadores atípicos es bastante inusual dado el alto riesgo de no ver renovados sus contratos. Como demuestra, sin duda, el juicio emblemático contra Foodora tras la no renovación de los contratos atípicos a los trabajadores de reparto que participaron en las primeras manifestaciones reclamando una protección adecuada.

En **España**, el Tribunal Laboral de Madrid falló (el 11 de febrero de 2019) como nulo el despido de un trabajador autónomo de Glovo despedido por participar en una huelga espontánea. El Tribunal reconoció la naturaleza subordinada de la relación laboral y reafirmó el derecho de huelga como un derecho fundamental. El juez hizo hincapié en la definición unilateral de cláusulas contractuales por parte de la plataforma, “que incluye trece razones diferentes para la resolución del contrato”, y de la falta de propiedad del trabajador sobre los resultados, la organización de la producción y las ventas, siendo mediadas exclusivamente por la plataforma. En **Polonia**, antes de 2019, solo los empleados, es decir, aquellos que están empleados bajo contratos de trabajo, eran elegibles para ser miembros de sindicatos y, por lo tanto, para participar en convenios colectivos. Los contratistas autónomos y civiles fueron formalmente excluidos de las relaciones laborales colectivas. La enmienda a la Ley de Sindicatos extendió el derecho a la afiliación sindical (y, por lo tanto, también el derecho a la negociación colectiva) también a los contratistas autónomos y civiles. De esta manera, también el derecho de huelga se ha confirmado indirectamente para ambos grupos. Sin embargo, una condición previa para comenzar la huelga es que los trabajadores de la empresa sean representados por un sindicato (establecido en la empresa o una organización sindical externa) y pasar por un procedimiento de disputa colectiva de varias etapas con el empleador (incluido un referéndum válido sobre la huelga). En la práctica, el cumplimiento de estos criterios formales es casi imposible, incluso si la plataforma digital acepta asumir el papel formal del empleador en el proceso de disputa colectiva. En este contexto, las protestas cívicas regulares son una forma más adecuada de expresar descontento. Como ya se mencionó anteriormente, el artículo 60 de la Ley Laboral confirmó el derecho de huelga, afiliación sindical y negociación colectiva en **Francia**. En **Alemania**, los trabajadores autónomos pueden ser miembros de sindicatos. Por ejemplo, el sindicato del sector de servicios Verdi, tiene la tradición de organizar periodistas independientes. Los periodistas pertenecen a las pocas exenciones de trabajadores autónomos hechas por la Ley de Negociación Colectiva de 1949 para las cuales se puede hacer un acuerdo de negociación colectiva; en general, los trabajadores independientes no están cubiertos por los acuerdos.

## Códigos de conducta

Si bien las relaciones laborales colectivas son difíciles de establecer con las plataformas digitales, los trabajadores adaptan soluciones alternativas en forma de códigos de conducta a los que las plataformas se comprometen voluntariamente.

En el 2015, la plataforma TestBirds inició el **Código de Conducta** para plataformas digitales con el objetivo de proporcionar pautas generales sobre cómo actuar con respecto al *crowdwork* y, por lo tanto, establecer una base para una cooperación confiable y justa entre los proveedores de servicios, clientes y *crowdworkers*, una base que complementa la legislación aplicable. Ocho plataformas se unieron a la iniciativa, más precisamente: TestBirds, Clickworker, content.de, Crow Guru, Streetspotr, appJobber, ShopScout y BugFinders. El código incluía las siguientes protecciones: obligación de informar sobre la norma legal y fiscal; remuneración justa, puntual y transparente; descripción de la tarea y del horario de trabajo, lo que permite la comunicación entre los trabajadores y las plataformas; la libertad de los trabajadores de realizar tareas, asistencia y soporte técnico llevando a cabo el trabajo; justificación por escrito sobre rechazo de proyectos; protección de datos personales. En el período previo a la discusión con las plataformas, IG Metall - sindicato alemán -, 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 presionó para enmendar el Código de conducta con el fin de introducir una garantía de '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. *(para más detalles, véase Alemania, Informe de estudio de caso, págs. 4-8)*

En cuanto a **Francia**, en la primavera de 2018, en el contexto del proyecto de ley sobre la reforma de la formación profesional, se introdujo una reforma que permite a las plataformas adoptar "estatutos de buena conducta" unilaterales que especifiquen las condiciones para ejercer su responsabilidad social. La reforma finalmente aprobada fue rechazada por el Consejo Constitucional en el verano de 2018. El proyecto de estatutos fue reintroducido en otoño de 2018, como parte del proyecto de Ley Marco de Movilidad, adoptado en diciembre de 2019 (Ley no. 2019-1428). Permite que las plataformas que operan en el transporte de pasajeros y en la entrega de bienes adopten estatutos opcionales unilaterales (artículo 44 de la ley). Finalmente, el artículo 48 autoriza al gobierno a tomar medidas legislativas dentro de un período de 12 meses para determinar los términos y condiciones para la representación de los trabajadores de plataforma. En la versión inicial de la ley adoptada, las plataformas que adoptaron estatutos, validados por las autoridades administrativas, estaban protegidas contra la recalificación de los trabajadores que habían intermediado. El Consejo Constitucional descartó esta opción como inconstitucional.

Tras la movilización de los repartidores, en el 2018 se adoptó la **Carta de Bolonia**. Este código local no vinculante propuso una lista de deberes para las plataformas digitales y de protecciones para los repartidores: obligación de entregar a los repartidores una descripción detallada del trabajo, salario mínimo y otras obligaciones relacionadas con el salario, derecho a no cumplir con el trabajo en caso de condiciones meteorológicas extraordinarias, derecho a la no discriminación, seguro contra accidentes en el trabajo, obligación de proporcionar equipos de salud y seguridad y reembolsar en su totalidad o en costos parciales para el mantenimiento de herramientas de trabajo, derecho de desconexión, protección de datos personales, derecho de establecer o unirse a un sindicato y derecho de reunión, establecimiento de una mesa de monitoreo que involucra a las partes firmantes para reunirse cada seis meses, etc. La carta fue firmada solo por los proveedores de servicios locales, mientras que los

grandes actores se negaron argumentando que la adopción de la regulación local pondría en peligro a las regulaciones nacionales. Siguiendo el ejemplo de la Carta, se iniciaron el Proyecto de Ley de la Región del Lacio (2018) y la Propuesta de Ley de la Región del Piamonte (2019) (ver arriba). (para más detalles, véase el Informe sobre el estado del arte, Italia, págs. 46-47)

### *Defensor del Pueblo (Ombudsman)*

En el 2017, la oficina del **Defensor del Pueblo** (Obudsman) se estableció en Alemania como consecuencia de las iniciativas de IG Metall al fin de respetar las disposiciones del Código de Conducta y resolver los conflictos entre las plataformas digitales y los trabajadores. La oficina del Defensor del Pueblo está compuesta por cinco miembros, incluido un representante de una de las plataformas, un representante de la Asociación Alemana de Crowdsourcing (*Deutscher Crowdsourcing Verband, 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.

### *Cooperación con las inspecciones de trabajo*

Si la representación directa de los trabajadores de plataforma no es totalmente posible, los sindicatos intentan emprender también algunas acciones alternativas en forma de cooperación con las inspecciones de trabajo. En **Polonia**, NSZZ ‘Solidarność’ recurrió a la Inspección Nacional del Trabajo para realizar una auditoría en Uber en 2019. La auditoría cubrió principalmente problemas de salud y seguridad, pero también irregularidades en los pagos a los trabajadores. La Inspección concluyó, en el informe posterior a la auditoría, que la legislación actual es insuficiente para controlar todas las prácticas seguidas bajo el modelo comercial Uber (y similar a Uber). En **España**, los sindicatos UGT y CCOO han denunciado a la Dirección General de Inspección del Trabajo y la Inspección de Seguridad Social empresas como Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart, que se considera que contratan trabajadores falsos autónomos. La mayoría de las sentencias respaldaron las quejas de los sindicatos a favor de los trabajadores.

### *Mejores prácticas de empleadores*

Hay también algunos ejemplos de iniciativas emprendidas por las propias plataformas digitales con el objetivo de crear un entorno de trabajo justo. Su objetivo es ver cómo “terceras partes” alternativas conceden que los trabajadores combinen seguridad y autonomía. Estas soluciones permiten que los empresarios beneficien de la protección otorgada a los empleados dentro de una cooperativa o de un colectivo de trabajadores independientes. En **Francia**, un colectivo de activistas y trabajadores de reparto creó una iniciativa a gran escala llamada Coopcycle con el objetivo de apoyar el nacimiento y el crecimiento de negocios de plataformas cooperativas y justas (ver arriba). En **España**, una start-up con sede en Sevilla llamada “**Misión Box**” empleó a distribuidores bajo contrato de trabajo. Esto demuestra que no hay nada que impida que las plataformas apliquen regulaciones laborales vinculantes y compitan, dentro de otras plataformas digitales, sin necesidad de modificar la legislación laboral aplicable.

## Organización sindical y servicios para trabajadores de la economía gig

Los sindicatos intentan organizar a los trabajadores en su entorno laboral. Esto plantea una serie de desafíos, mientras que la naturaleza del trabajo gig se caracteriza por la falta de lugar de trabajo físico, la dispersión de los trabajadores, los patrones del tiempo de trabajo flexibles, las formas precarias de empleo y el uso de nuevas tecnologías (dispositivos digitales y aplicaciones en línea). Por lo tanto, los trabajadores de plataforma tienen necesidades específicas de trabajo que deben abordarse por separado y en una nueva forma. Además de eso, la opinión pública sobre las plataformas digitales y los trabajadores gig aún no está totalmente formada, por lo tanto, los sindicatos dirigen sus acciones también al público en general.

### *Nuevas estrategias de organización sindical*

Los sindicatos de toda Europa adaptan nuevas estrategias en la organización de los trabajadores. En primer lugar, intentan llegar a los trabajadores de plataforma allí donde están, es decir, tanto en el espacio virtual como en las calles donde se realizan los trabajos. Se llega a los trabajadores gig a través de las redes sociales, foros temáticos y plataformas en línea dedicadas (ver más abajo). Los organizadores sindicales distribuyen folletos en los que motivan los trabajadores a unirse a los sindicatos y que contienen informaciones sobre los servicios dedicados a los trabajadores de plataforma. También se organizan algunos eventos en el espacio público, como el flash mob en Colonia, que atraen la atención de la opinión pública y de los trabajadores. Estas estrategias han sido aplicadas en **Alemania** por IG Metall, Ver.di (que lanzó una oficina especial dirigida a contratistas independientes y autónomos). En **Francia**, la UNSA emprendió las primeras acciones dirigidas a los trabajadores gig en 2015 mediante la modificación de su estatuto para poder afiliarse a conductores no asalariados. Los conductores no asalariados también están afiliados a FO y CFDT. La CGT ha creado secciones locales para los repartidores. Actualmente, todos los sindicatos representativos tienen algunos servicios dirigidos a los trabajadores de la economía gig. La Confederación Democrática Francesa del Trabajo (CFDT) lanzó una iniciativa original para los autónomos en diciembre de 2016, con la configuración de la plataforma "Unión". También se crearon nuevos colectivos independientes, como el CLAP (*Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens*) para los repartidores. En **Italia**, los primeros intentos de sindicalizar a los trabajadores de plataforma comenzaron en 2017 con un cuestionario en línea sobre las condiciones de trabajo y las expectativas de los trabajadores hacia los sindicatos, lanzado por UILTUCS, el sindicato de trabajadores del sector comercial y de servicios afiliado a UIL. El sindicato ha estado contactando a los repartidores en las calles, particularmente en Milán, para discutir sus problemas y afiliarlos. CGIL adoptó una estrategia similar, lanzando una campaña en julio de 2019 con folletos e iniciativas en las plazas y en las tiendas donde se reúnen los repartidores. Los repartidores organizaron también huelgas y campañas a través de movimientos independientes, especialmente en las grandes ciudades. En **España**, los sindicatos, especialmente UGT y CCOO, actualmente están adaptando su estructura para poder representar los intereses de los trabajadores que operan bajo diferentes estados laborales. Esto incluye explorar formas de organizar a los trabajadores en la economía digital para complementar las fórmulas tradicionales (para más detalles, ver más abajo).

### *Servicios prestados de manera tradicional y en línea*

Los sindicatos desarrollaron una serie de servicios dirigidos directamente a los trabajadores gig o al grupo más amplio de trabajadores independientes (trabajadores autónomos, contratistas civiles, etc.) cuyo modo de operar se ase-

meja a la relación laboral informal. Concretamente, se han creado algunos servicios de plataforma ofrecidos en línea:

- <http://faircrowd.work/> - una plataforma en línea iniciada por IG Metall, la Cámara de Trabajo de Austria, la Confederación de Sindicatos de Austria y Unionen con el objetivo de evaluar a los trabajadores (clasificación) de plataformas digitales basadas en encuestas con trabajadores e intercambio de información sobre las experiencias de los trabajadores. El portal también contiene otra información útil, como por ejemplo los conocimientos básicos sobre el trabajo de plataforma, los contactos con sindicatos que organizan a los trabajadores gig, el enlace a la “Declaración de Frankfurt”;
- <https://selbststaendigen.info/> - una plataforma en línea operada por Verdi dirigida a contratistas independientes (trabajadores autónomos, trabajadores gig, etc.) que brinda asesoramiento legal, sobre contratos y fiscal, tanto a miembros del sindicato como a otros contratistas independientes. Al último grupo se le cobra por el asesoramiento, mientras que los miembros del sindicato reciben apoyo sobre la base de sus cuotas de membresía.
- <http://www.turespuestasindical.es/> - una plataforma en línea operada por UGT para informar y asesorar a los trabajadores de plataforma en España. Los objetivos de esta plataforma incluyen información, reivindicación de derechos, organización y denuncia, además de servir como una herramienta para incentivar la participación en los sindicatos;
- <https://precaritywar.es/> - una plataforma en línea operada por CCOO dirigida a trabajadores atípicos con el objetivo de brindar asistencia legal a los repartidores de plataformas que operan en Madrid;
- **Plataforma sindical para autónomos** creada por CFDT que los apoya con seguros contables, civiles y profesionales, un seguro de salud complementario y asesoramiento legal, así como ayuda mutua entre los miembros. El proyecto estuvo relativamente inactivo entre 2016 y 2019, y recibió un nuevo impulso en 2019 con la creación de una asociación, apoyada, pero independiente del CFDT.

Además, los sindicatos prepararon nuevos servicios, que ofrecen de manera tradicional, con el fin de satisfacer las necesidades específicas de los trabajadores gig. Por ejemplo, UILTUCS ha establecido un servicio de ayuda para apoyar a los trabajadores gig con servicios de consultoría fiscal y legal.

### *Investigación y cooperación*

También hay algunas iniciativas de investigación y cooperación emprendidas por los sindicatos para actualizar la información sobre este fenómeno dinámico y preparar reacciones adecuadas. En **Italia**, UILTUCS estableció un Observatorio sobre las Condiciones de Trabajo de los trabajadores de la economía gig. Se han creado algunos comités locales dirigidos al monitoreo del trabajo de plataforma a nivel regional. En **Francia**, en el 2015, IRES y Astrees establecieron la Red de Participantes y Trabajadores con el objetivo de interconectar a las diferentes partes interesadas (sindicatos, investigadores, expertos, actores públicos) de la economía digital para reflexionar colectivamente sobre el futuro del trabajo y de las relaciones sociales. Desde 2016 unas 700 partes interesadas ya han participado en las Jornadas de los Accionistas y Trabajadores. A **nivel de la UE**, CES, IRES y ESTREES lanzaron en el 2019 el Observatorio Europeo de Plataformas Digitales del Trabajo. El Observatorio tiene como objetivo mapear y evaluar las prácticas existentes de representación de los trabajadores y el diálogo social dentro de las plataformas, así como desarrollar nuevos métodos de representación y diálogo con las partes interesadas y específicamente con los trabajadores de plataformas a nivel europeo.

# CONCLUSIONES

El análisis comparativo implementado a lo largo del proyecto destacó algunos desafíos comunes en los países involucrados. Las plataformas laborales más grandes parecen eludir tanto las disposiciones que cubren ocupaciones y sectores regulados, como por ejemplo la industria de los taxis, como las obligaciones laborales al automatizar los procesos de toma de decisiones a través de algoritmos y/o al usar la competencia entre los trabajadores, activada por su 'mercado', para hacer presión sobre su sueldo y sobre su disponibilidad para trabajar, mientras que trasladan el riesgo empresarial a los autónomos. El uso de estas nuevas herramientas para organizar la producción y administrar la fuerza laboral representa una "prueba de estrés" para los sindicatos y el diálogo social, así como para la eficacia de los sistemas de regulación y aplicación. Esto se aplica especialmente a las elecciones políticas sobre la regulación de los derechos laborales y el mercado laboral, y a la integración de plataformas en los sistemas existentes de negociación colectiva y de representación laboral de los trabajadores.

En Alemania, IG Metall consiguió lograr formas "prodromales" de negociación colectiva en plataformas de *crowdwork*, discutiendo posibles enmiendas y mejoras en el Código de Conducta adoptado voluntariamente por las plataformas e incluyendo algunas garantías para los trabajadores gig. Suecia parece ir incluso más allá. Como señaló Unionen, las plataformas han mostrado tendencias a favorecer los acuerdos de negociación colectiva para superar los problemas de reputación y acreditarse ante los clientes y los trabajadores en un contexto que presenta una alta densidad sindical y un fuerte papel de la negociación colectiva en la configuración de las condiciones de trabajo.

La acusación de Uber de no realizar un servicio de taxi fue refutada por tribunales o inspecciones en todos los países cubiertos, mientras que el proyecto fue testigo de una tendencia a reconocer la existencia real de una relación empleador-empleado a través de sentencias judiciales o actividades de inspección en plataformas de entrega de alimentos que incluyen Francia, España y, por último, Italia. En cambio, Polonia parece realizar una brecha legislativa significativa con respecto al trabajo de plataforma. Solo en el sector del transporte por carretera (que abarca plataformas similares a Uber) se introdujeron nuevas regulaciones en este país, pero con la intención de igualar la posición de los taxistas tradicionales y de plataforma, lo que se efectuó con la desregulación del sector y el establecimiento de requisitos a un nivel inferior para los taxistas.

Sin embargo, el modelo de negocio de plataforma también se enfrentó con instituciones del mercado laboral debilitadas por más de dos décadas de flexibilidad y, más tarde, por políticas de austeridad. La introducción de regímenes simplificados de impuestos y seguridad social para trabajadores autónomos o 'mini-trabajadores', los tecnicismos en la regulación del trabajo cuasi subordinado, las protecciones débiles otorgadas a los trabajadores autónomos (especialmente en términos de derecho de huelga y salario mínimo), y la incapacidad en algunos países para abordar el trabajo no declarado (incluido el abuso del trabajo por cuenta propia y los contratos de "derecho civil") son factores que preceden al desarrollo del trabajo de plataforma, a veces ya próspero de



ocupaciones precarias.

En ese sentido, los socios del proyecto identificaron un conjunto de 13 recomendaciones destinadas a explotar las características de las plataformas digitales en beneficio de los trabajadores. El uso de herramientas digitales por parte de las compañías de plataformas puede facilitar el monitoreo y la aplicación de los derechos de los trabajadores por parte de las instituciones públicas también en actividades a menudo confinadas en la economía sumergida. Al mismo tiempo, se garantizará a los trabajadores de ciertos nuevos derechos que aborden las características del trabajo en las empresas de plataformas, mientras que los foros web y los chats pueden convertirse en nuevos canales por los cuales los sindicatos se comunican e informan a los trabajadores y a los trabajadores que se organizan.

Si bien permanecen abiertas a la adaptación y la interpretación en el contexto relevante, las recomendaciones pueden alcanzar su máximo potencial si van acompañadas por reformas políticas que aborden los vacíos legales y las lagunas más amplias en la regulación y en el monitoreo del trabajo no estándar y del trabajo autónomo, que a menudo se convierten en una opción barata para escapar de los costos y límites asociados con los contratos de trabajo estándar. Al arrojar luz sobre los modelos de negocio y las actividades que se desarrollan en la llamada “economía gig” y sobre posibles iniciativas para mejorar los derechos de los trabajadores, deseamos inspirar políticas que promuevan el empleo y el crecimiento a través de la justicia social, pero restableciendo el principio que el trabajo no es una mercancía.

# FUENTES

Borowska, A. (2018), 'Rozliczenie kierowców korzystających z aplikacji Uber', in: Poradnik Przedsiębiorcy (portal), 18 Mayo 2018, disponible en: <https://porad-ni-kprzedsiębiorcy.pl/-rozliczenie-kierowcow-korzystajacych-z-aplikacji-uber>.

Cydzik, S. (2016), 'Związki zawodowe taksówkarzy pozwały Ubera', in: Rzeczpospolita, 22 Noviembre 2016, disponible en: <https://www.rp.pl/Kon-sumenci/311229908-Zwiazki-zawodowe-taksowkarzy-pozwaly-Ubera.html>.

Catà, J. and Pueyo, P. (2019), 'Cabify returns to Barcelona using loophole against new restrictions', en: El Pais, 7 Marzo 2019, disponible en: [https://elpais.com/el-pais/2019/03/07/inenglish/1551956650\\_438232.html](https://elpais.com/el-pais/2019/03/07/inenglish/1551956650_438232.html).

Chagny, O. (2020), 'Le service de transport public particulier de personnes à l'épreuve des plateformes: les enjeux de la régulation sectorielle', Chronique Internationale de l'Ires (próximo).

Comisión de Codificación (2018), 'Projekt Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy', Warsaw.

Däubler, W.(2015), "Internet und Arbeitsrecht. Web 2.0, Social Media und Crowdwork", Bund-Verlag, Frankfurt.

Dolata, U. (2018), 'Privatisierung, Kuratisierung, Kommodifizierung: Kommerzielle Plattformen im Internet', SOI Discussion Paper, no. 2018-04.

Durant, R. (2019), 'Uber's Profitability Problem Is Structural', Seeking Alpha, disponible en: <https://seekingalpha.com/article/4287055-ubers-profitability-problem-structural>.

Eurofound (2015), 'New forms of employment', Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.

European Commission (2017), 'The Social Protection of Workers in the Platform Economy', Brussels, disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL\\_STU\(2017\)614184](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2017)614184).

Faioli, M. (2018), 'Introduction on How to matchmake Gig Economy with Labour Standards', Economia & Lavoro, no. 2, pp. 7-14.

Faioli, M. (ed.) (2019), 'Il lavoro nella gig economy', I Quaderni del CNEL, disponible en: [https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni\\_Cnel\\_3\\_GigEconomy\\_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207).

Gonzalez Gago, E. (2018), 'Case study – gaps in access to social protection for economically dependent self-employed in Spain', European Commission, Brussels.

ILO (2018), 'Digital Labour Platforms and the Future of Work', Geneva.

- Kosiński, D. (2016), 'Uber nagrodzi uprzejmych klientów. Niegrzeczni mogą mieć poważne problemy', en: Spidersweb(blog), 4 November 2016, disponible en: <https://www.spidersweb.pl/2016/11/uber-oceny.html>.
- Langley, P. and Leyshon, A. (2016), 'Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation', Finance and Society, disponible en: [http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS\\_EarlyView\\_LangleyLeyshon.pdf](http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf).
- McAfee, A. and Brynjolfsson, E. (2017), 'Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future', Norton, New York.
- Rozwadowska, A. (2018), 'Lex Uber w zamrażarce. Taksówkarze szykują więc dwa protesty. Przeciwko Uberowi, Taxify i pustym obietnicom rządu', in: Wyborcza.pl (portal), 16 Septiembre 2018, disponible en: <http://wyborcza.pl/7,155287,23916942,be-da-dwa-wielkie-protesty-taksowkarzy-przeciwko-uberowi-i-taxify.html>.
- Sanz, P., Iudicone, F. and Biletta, I. (2017), 'Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)', Eurofound, Dublin.
- Sarzana, M. (2019), 'Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders', in: Lavoro Diritti Europa, no. 1, disponible en: <https://www.lavorodirit-tieu-ropa.it/dottrina/lavori-atipici/255-assicurare-flessibilita-e-sicurezza-nel-rappor-to-di-lavoro-con-i-riders>.
- Schmidt, F. A. (2017), 'Digital Labour Markets in the Platform Economy', Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Sendrowicz, B. (2016), 'Uber tylko z działalnością gospodarczą', in: GazetaPraca.pl (portal), 27 Enero 2016, disponible en: <http://gazetapracapl/gazetapracapl/1,90443,19541056,uber-tylko-z-dzialalnoscia-gospodarcza-po-19-lutego-firma-bedzie.html>.
- Singh, S. (2019), 'The Soon To Be \$200B Online Food Delivery Is Rapidly Changing The Global Food Industry', en: Forbes, 9 Septiembre 2020, disponible en: <https://www.forbes.com/sites/sarwantsingh/2019/09/09/the-soon-to-be-200b-online-food-delivery-is-rapidly-changing-the-global-food-industry/>.
- Srnicek, N. (2017), 'Platform Capitalism', Polity Press, Cambridge.
- Sowa, T. (2016), 'Uber a działalność gospodarcza – poradnik dla kierowców', in: IFirma (portal), 16 Febrero 2016, disponible en: <https://www.ifirma.pl/poradnik-przedsiębiorcy/uber-a-dzialalnosc-gospodarcza-poradnik-dla-kierowcow.html>.
- Szczepaniak, P. and Szczygieł, K. (2016), 'Uber jedzie na gapę', in: oko.press (web-site), 28 Septiembre 2016, disponible en: <https://oko.press/uber-jedzie-na-gape/>.
- 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-pro-test-london-changes-pay-structure>.
- Ziobrowska, J. (2017), 'Uberyzacja gospodarki – szansa czy zagrożenie?', in: OK-Wroclaw (website), 8 Mayo 2017, disponible en: <http://okwroclaw2018.org/uberzac-ja-gospodarki-szansa-zagrozenie/>.



**DON'T GIG UP**

[dontgigup.eu](http://dontgigup.eu)