



DON'T GIG UP



Recomendaciones políticas

*(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.

Project partners:

FGB
Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it



UIL
Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it



UGT
Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



IRES
Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr



IPA
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
www.isp.org.pl

INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS

Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se

UNIONEN

ETUC
www.etuc.org



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 reunió 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 fue el trabajo realizado a través de plataformas laborales. Al inicio de la investigación, tales plataformas se dividieron en tres grupos de acuerdo con sus actividades principales, específicamente: servicios de transporte de pasajeros (por ejemplo, Uber y Lift); servicios de entrega buenos (por ejemplo, Deliveroo y Foodora); trabajos gig "tradicionales" como jardinería, limpieza o servicios especializados (por ejemplo, Task Rabbit, Helpling, Fiverr y Upwork); y micro tareas a menudo externalizadas a una 'multitud' de trabajadores (*crowdworkers*) (por ejemplo, Amazon Mechanical Turk).

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 del 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 compilaron un Informe Final comparando los modelos de negocio de la plataforma y las iniciativas existentes para proteger a los trabajadores, así como desarrollaron las presentes Recomendaciones.

METODOLOGÍA Y CONTENIDO DE LAS RECOMENDACIONES

Tras los aportes de los estudios de caso y los seminarios de aprendizaje mutuo, los socios acordaron una herramienta común para compartir propuestas de recomendaciones de acuerdo con tres dimensiones centrales que emergen como cruciales, concretamente:

- contratos individuales y políticas contra la clasificación errónea de los trabajadores gig;
- actividades de los trabajadores gig y promoción de un salario justo y de sistemas de fijación de precio, y
- estrategias y funciones de los sindicatos con respecto a las estrategias de las plataformas.

Las propuestas debían especificar: la descripción y justificación de la política; actores en posición de implementarlo (objetivo); y pros y contras para alimentar una mayor reflexión.

Luego, las propuestas se agruparon y resumieron de acuerdo con su contenido, y se sometieron a una revisión y validación final por parte de los socios.

El ámbito de las recomendaciones se refiere a las plataformas laborales cubiertas durante el estudio. A pesar de que la investigación destacó la escasa disponibilidad de datos y las medidas políticas relacionadas con las plataformas de micro tareas, la mayoría de las recomendaciones también pueden aplicarse a esta categoría.

A la luz de las diferencias entre los diversos tipos de plataformas, así como en las características del país, las recomendaciones deben considerarse sugerencias generales para ajustarse de acuerdo con el contexto relevante. A veces se complementan con ejemplos de actos, resoluciones o iniciativas que se consideran de particular interés.

RECOMENDACIONES



Contratos individuales y políticas contra la clasificación errónea de los trabajadores gig

1. Introducir requisitos de transparencia para que las plataformas operen en la UE

Las compañías de plataformas en las cuatro tipologías ilustradas en la Introducción adoptan infraestructuras digitales para hacer coincidir a los trabajadores gig en el mercado.

Con el fin de garantizar un monitoreo adecuado de la correspondencia digital y el cumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, es aconsejable introducir requisitos de transparencia para que las plataformas operen.

Para no poner en peligro la regulación en toda la UE con sesgos normativos y conductas evasivas, sería preferible la introducción de disposiciones a nivel de la UE.

En particular, como es el caso de la Directiva 2008/104/CE sobre el trabajo de agencia temporal) (Artículo 4), los requisitos podrían afectar el registro, la licencia, la certificación, las garantías financieras o el monitoreo de plataformas. Dicho sistema también debería permitir un seguimiento a nivel de la UE del trabajo realizado a través de las plataformas, permeando la posible norma y acción por parte de los responsables políticos, los sindicatos y los interlocutores sociales.

Estos requisitos deberían entenderse sin perjuicio de la clasificación del trabajo proporcionado a través de la plataforma.

Target: responsables políticos a nivel de la UE

2. Garantizar a los trabajadores de la plataforma el disfrute de los derechos laborales, también aprovechando la legislación vigente en la UE

La difusión del trabajo atípico, incluido el abuso del mismo, llevó a las instituciones europeas a introducir un conjunto de medidas destinadas a garantizar condiciones de trabajo justas y al mismo tiempo satisfacer las demandas de flexibilidad de las empresas en el marco general del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

A este respecto, dadas las características del trabajo de plataforma, es de particular importancia que, al transponer la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles, los Estados miembros de la UE adopten una definición de trabajador que, de manera coherente con sus propios sistemas legales y los enfoques de la jurisprudencia, abarque también el fenómeno de los trabajadores gig.

Más allá de decidir sobre los derechos de información, la directiva (artículo 11) autoriza a los Estados miembros de la UE a introducir una serie de medidas destinadas a combatir el abuso del empleo informal, medidas que podrían ser de interés para el trabajo de plataforma. En particular, los Estados miembros de la UE deberían: limitar el uso y la duración de los contratos de trabajo a pedido o similares; introducir una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas, basada en el promedio de un período determinado; e introducir otras medidas equivalentes.

Target: responsables políticos a nivel nacional

3. Considerar las plataformas como el empleador por defecto

La estrategia adoptada por muchas plataformas plantea un gran desafío para el disfrute de los derechos laborales, porque se consideran no como empleadores, sino como proveedores de un servicio de la sociedad de la información para clientes y trabajadores independientes (véase también el punto 1 anterior).

La revisión de la literatura y las investigaciones realizadas a lo largo del proyecto mostraron que las compañías de plataformas a menudo definen las características del servicio en lugar de proporcionar una mera infraestructura de TI, y ejercen el poder de toma de decisiones sobre sus trabajadores explícita o implícitamente. La toma de decisiones se delega en cierta medida a los algoritmos, a menudo presentados como una herramienta neutral para asignar trabajos, tareas o turnos. Sin embargo, a menudo son diseñados por los propietarios de la plataforma para ejercer control sobre la actividad de los trabajadores, en vez de, simplemente, sobre los resultados del mismo, y/o para explotar y exacerbar los mecanismos del mercado con el fin de reducir los salarios o presionar a los trabajadores para que estén disponibles en la plataforma.

Estas características recurrentes argumentan a favor de la introducción de una presunción de 'plataformas como empleadores', considerándolos obligados a cumplir con la legislación laboral a menos que haya evidencia que apunte hacia un verdadero trabajo autónomo y la posibilidad de que los trabajadores independientes en cuestión utilicen la plataforma para desarrollar una actividad verdaderamente independiente.

Como los métodos utilizados para ejercer el poder de toma de decisiones pueden diferir de los adoptados en el pasado, la regulación sectorial también puede introducir/definir mejor los criterios para evaluar si una relación laboral

se califica como empleo. En cuanto a los países donde la negociación colectiva de múltiples empleadores desempeña un papel en el establecimiento de términos y condiciones de empleo, esto también podría delegarse en los convenios colectivos de múltiples empleadores. Dicha elección debe tener en cuenta y abordar los obstáculos que puedan surgir siempre que las plataformas eviten establecer y unirse a organizaciones de empleadores.

Target: responsables políticos a nivel de la UE; líderes políticos a nivel nacional.

4. Afrontar la elusión de reglas específicas del sector

A pesar de que las plataformas a menudo se consideran a sí mismas como compañías de TI, para evitar comportamientos evasivos, deberían estar sujetas a la ley y, cuando corresponda, a las disposiciones de negociación colectiva sobre el servicio que prestan. El anterior también incluye posibles licencias y reglamentos sectoriales, como los vigentes para taxis y actividades similares (véase también la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-434/15).

Target: responsables políticos a nivel de la UE; líderes políticos a nivel nacional.

5. Hacer cumplir las reglas y fortalecer las actividades de inspección

La forma en que las empresas de plataforma operan y prestan sus servicios se canaliza a través de herramientas y aplicaciones de uso reciente en el campo laboral.

Por esta razón, más allá de asegurarse de que las actividades de inspección se dirijan también a las empresas activas en plataformas digitales, los inspectores deben estar debidamente capacitados para comprender adecuadamente las características del trabajo en las plataformas, incluida la función de los algoritmos, los nuevos perfiles de trabajo y los derechos y procedimientos que pueden establecerse por ley o negociación colectiva (por ejemplo, procedimientos para impugnar la calificación).

Las inspecciones pueden centrarse en particular en las posibles prácticas discriminatorias integradas en algoritmos y abordar formas de trabajo no declarado o de incumplimiento del salario mínimo.

Al mismo tiempo, debe tenerse en cuenta que la efectividad de las inspecciones depende de la disponibilidad de disposiciones legales claras (o de negociación colectiva), orientación adecuada y la presencia de personal y recursos financieros suficientes.

Target: responsables políticos a nivel nacional; inspecciones de trabajo



1. Establecer derechos procesales aplicables al trabajo de plataforma.

Independientemente de si los trabajadores de la plataforma están clasificados como empleados o autónomos, la definición unilateral de los términos de uso de las plataformas puede ocultar cláusulas injustas. Por esta razón, es aconsejable la introducción, por ley o negociación colectiva, de un conjunto de derechos sobre herramientas específicas de la plataforma.

Estos podrían referirse a: derechos de información sobre el sistema de *rating* y *ranking*, y el derecho a cuestionar su funcionamiento, también directamente por los sindicatos representativos; derechos de protección de datos; portabilidad de las calificaciones; el derecho a acceder a un mecanismo de resolución de disputas en caso de despido/caída repentina de órdenes; y el derecho a acceder a un mecanismo de resolución de disputas en caso de trabajo no remunerado de la plataforma o del cliente, según corresponda.

Un claro ejemplo en esta dirección es la Declaración de Frankfurt sobre el trabajo basado en plataformas. En cuanto a las reformas legales, Francia ha introducido recientemente un “derecho de portabilidad” para los trabajadores de la plataforma (Ley Marco de Movilidad no. 2019-1428 del 24 de diciembre de 2019).

Target: responsables políticos a nivel de la UE; responsables políticos a nivel nacional; interlocutores sociales

2. Adoptar o mejorar las herramientas para garantizar el cumplimiento de la seguridad social/impuestos.

A través de mecanismos vinculantes o promocionales, y en razón de los riesgos de casualidad en el empleo, los datos sobre el empleo y las disposiciones de servicios a través de plataformas deben ser interoperables con una base de datos pública, con el fin de evitar irregularidades y permitir el acceso a datos relevantes en caso de disputa. Los trabajadores y las plataformas tendrán derecho a verificar los datos disponibles en el portal y verificar su cumplimiento con el desempeño laboral real (por ejemplo, horas trabajadas, pago y ocurrencia de accidentes).

Target: responsables políticos a nivel de la UE; responsables políticos a nivel nacional; interlocutores sociales

3. Promover incentivos en precios y asignación de oferta/demanda para tener mejor en cuenta los objetivos sociales y públicos.

Las reglamentaciones sectoriales pueden prever un sistema de sanciones e incentivos para cumplir objetivos sociales.

Por ejemplo, en lo que respecta a los taxistas, la Comisión de Taxis y Limusinas de la Ciudad de Nueva York desarrolló una fórmula para la recompensa mínima de los taxistas autónomos que cumple simultáneamente varios objetivos: aumentar los ingresos de los conductores; aumentar la seguridad del consumidor; aumentar la tasa de utilización de vehículos y fomentar viajes compartidos.

En particular, la fórmula se aparta de los salarios mínimos por hora establecidos para los empleados, con el objetivo de establecer un nivel de pago por milla y pago por minuto para garantizar el mismo nivel de ingresos más los períodos de vacaciones pagos a los que los trabajadores independientes no tiene derecho.

Además, la fórmula garantiza mayores recompensas para los conductores con automóviles accesibles para personas con discapacidades o que aceptan viajes compartidos, mientras que el nivel de pago por milla y pago por minuto disminuye de acuerdo con la tasa de utilización del vehículo, lo que representa un incentivo para plataforma para no mantener a los trabajadores en espera durante los turnos.

Target: responsables políticos a nivel nacional

4. Monitorear el desarrollo de modelos de negocios de plataforma justa

Algunas experiencias de plataformas basadas en principios “justos” y de economía social están resultando interesantes, aunque todavía son limitadas y pueden necesitar apoyo para crecer.

Por ejemplo, se hicieron reflexiones sobre el cooperativismo de plataformas en los Estados Unidos y se están desarrollando plataformas cooperativas de trabajadores de reparto en Francia.

La forma en que se desarrollan estos movimientos, incluidos los desafíos que enfrentan, así como las herramientas y estrategias que adoptan, deben ser monitoreados por los responsables políticos en la medida en que puedan proporcionar aportes para posibles reformas e iniciativas. La introducción de un marco a nivel de la UE para apoyar la economía social y los modelos de negocios justos (plataforma) también beneficiaría estas experiencias.

Target: responsables políticos a nivel nacional; autoridades locales



Estrategias y funciones de los sindicatos con respecto a las estrategias de las plataformas

1. Garantizar una representación adecuada en el lugar de trabajo y apoyar la actividad sindical.

Para evitar el no disfrute de los derechos colectivos, que se deriva de la ausencia de un establecimiento físico o lugar de trabajo, el lugar de trabajo “digital” se considerará como una unidad de negociación a los fines de los derechos sindicales, p. Ej. para las limitaciones que se aplican al establecimiento de comités de empresa, así como para garantizar otros derechos sindicales como la libertad de asociación, libertad de reunión, derecho de huelga, etc.

Más en general, dada la considerable precariedad de los trabajadores de plataforma, las instituciones públicas apoyarán la presencia y la actividad de los sindicatos, muy necesarios y también más desafiantes que en otros entornos empresariales.

Target: responsables políticos a nivel de la UE; responsables políticos a nivel nacional

2. Utilizar las estrategias existentes cuando sea posible, y mezclarlas con los trabajadores de divulgación en línea

Muchos sindicatos en toda la UE ya han desarrollado herramientas y estrategias para llegar y proteger a los trabajadores atípicos y precarios.

Los trabajadores de plataforma pueden necesitar estrategias similares, ya sea para llegar a los trabajadores directamente en la calle, organizar formas de huelga o conflicto (incluidas los *flash mobs*) para aumentar la resonancia de los reclamos políticos, o utilizar canales en línea.

El Sindicato General de Trabajadores (UGT, España), el Sindicato Italiano del Trabajo (UIL, Italia) y Ver.di. (Alemania), por ejemplo, crearon sitios web que proporcionan información básica sobre los derechos de los trabajadores, y dedican recursos para responder a las solicitudes enviadas por los trabajadores a través de formularios específicos.

Además, los sindicalistas de UIL se están involucrando en foros de *crowdworkers* e incluso en plataformas de *crowdwork* para llegar a los trabajadores, comprender mejor sus necesidades y proponer soluciones viables en cooperación con ellos.

Otra experiencia relevante es la iniciativa “faircrowd.work”, con IG Metall desarrollando y promoviendo un cuestionario anónimo a través de las mismas plataformas.

Los logros y límites de experiencias similares hay que compartirlas entre el movimiento sindical para informar las estrategias sindicales para crecer tanto en los lugares de trabajo físicos como en los “digitales”.

Target: sindicatos

3. Desarrollar nuevos derechos y estrategias para dar voz a los trabajadores de plataforma.

El ejercicio de la acción colectiva de los trabajadores de plataforma a veces se ve obstaculizado por su aislamiento y por el riesgo de ser desconectados en caso de que participen en una acción colectiva. Además del derecho legal a la acción colectiva (ver punto 1), se ofrecerá a los trabajadores gig herramientas adecuadas y seguras para organizar la acción colectiva, sin correr el riesgo de represalias y desconexión por parte de los propietarios de la plataforma. Por ejemplo, como parte del proyecto ‘Establecer la representación de los trabajadores y el diálogo social en la plataforma y la economía de las aplicaciones’, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y Sharers & Workers desarrollaron redes sociales y herramientas de mensajería que garantizan la privacidad y el anonimato de los trabajadores, mientras adoptando estándares sólidos del W3C.

Target: sindicatos

4. Promover un mejor entorno político y una aplicación efectiva

Para garantizar una mejor protección de los derechos de los trabajadores de plataforma, se necesitan cambios normativos y de políticas junto con la aplicación de la ley adecuada. Por lo tanto, los sindicatos deberían tomar medidas de promoción dirigidas a los responsables políticos en todos los niveles, incluido el local. Un ejemplo a este respecto fue la Carta de Bolonia y las siguientes interacciones con las tres principales confederaciones sindicales de Italia: la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y UIL. Aunque no es vinculante, la Carta de Bolonia señaló algunos principios que inspiraron el debate público y político.

La cooperación con los órganos de ejecución competentes (como las inspecciones de trabajo, inspecciones de salud o autoridades de transporte por carretera) y la participación en organismos e iniciativas de monitoreo pueden ayudar a detectar infracciones de la ley y apoyar el cumplimiento por parte de las plataformas de las regulaciones aplicables.

Target: sindicatos; responsables políticos a nivel nacional



DON'T GIG UP

dontgigup.eu