

Anatomía del trabajo en la *Platform Economy*

The anatomy of work in the Platform Economy

María Luz Rodríguez Fernández
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha
<http://orcid.org/0000-0002-0404-0275>

Resumen: En este artículo se relatan las características del trabajo en las plataformas digitales y se analizan el impacto que tienen nuestras decisiones de consumo sobre la conformación del modelo de mercado de trabajo, la narrativa con la que se irrumpen en la arena económica las plataformas digitales y la bipolaridad entre la fuerza de trabajo que producen. Ante ello, se realiza la propuesta de elaborar un catálogo de derechos laborales comunes para trabajadores y autónomos, que puedan ser aplicados a los trabajadores de las plataformas con independencia de la calificación que merezca su prestación de servicios para ella. Los riesgos que corre el sistema de protección social con la expansión de estos trabajos y el espacio donde regular el catálogo de derechos comunes para trabajadores y autónomos son los aspectos finales en discusión.

Abstract: This paper describes the characteristics of work on digital platforms and examines the impact that our choices as consumers have on the shape of the labour market model, the narrative used by digital platforms to enter the economy arena, and the bipolarity generated among the workforce. It also proposes creating a catalogue of labour rights common to employees and the self-employed, which can be applied to platform workers regardless of the way in which their service supply is classified. The risks to the social protection system posed by the expansion of this kind of work and the space where this catalogue of rights common to employees and the self-employed should be established are the final points discussed.

Palabras clave: Plataformas digitales, Trabajador, Autónomo, Derechos laborales, Economía de plataforma, Trabajo digital

Key Words: Digital platforms, employee, freelancer, Labour rights, Platform economy, Digital work

1. Una primera radiografía del trabajo en las plataformas digitales

Recientemente Huws et al. (2017) han publicado su segundo Informe sobre el estado de la *gig economy* en algunos países de la Unión Europea (el primero en Huws et al., 2016). De esta forma consolidan un trabajo de investigación que nos está ayudando a conocer las dimensiones y los perfiles de las personas que prestan sus servicios mediante plataformas digitales (PSPD) y las dimensiones y los perfiles que caracterizan este nuevo modelo de negocio. Junto con la investigación pionera de Janine Berg, en el ámbito de la OIT (Berg, 2016), pueden considerarse las primeras muestras sobre las condiciones de trabajo en un sector económico que, aunque de reciente aparición, tiene tal potencial de transformación del modelo productivo y de las relaciones de trabajo que concentra prácticamente todas las miradas (y temores) de los operadores económicos y de los académicos de todo el mundo.

Lo primero que destaca en este estudio es que, a pesar de que esta clase de trabajo es todavía una fuente de rentas para una minoría de la población, hay países como Italia donde el trabajo pagado mediante plataformas digitales ha generado alguna renta para un 22% de la población, frente al 9% en el Reino Unido y Holanda, 10% en Suecia, 12% en Alemania, 18% en Suiza y 19% en Austria. De este modo, el sur de Europa irrumpe con fuerza en esta nueva forma de prestar servicios. Aún así, debe tenerse presente que es una fuente de rentas todavía marginal: únicamente un 2,3% de la población entrevistada obtiene más de la mitad de sus rentas mediante plataformas digitales de trabajo, destacando, nuevamente, Italia, donde es el 5,1% de la población.

Debe tenerse presente que Italia es, junto con el Reino Unido y a diferencia de lo que sucede en los demás países incluidos en la muestra, donde trabajan más mujeres que hombres mediante plataformas, de modo que bien pudiera pensarse que esta vía se ha convertido en este país en una forma de complementar rentas desde el hogar familiar por parte de las mujeres. El hecho de ser un trabajo para complementar las rentas procedentes de otro trabajo o de otra actividad que también se realiza mediante plataforma (como alojar personas en el propio domicilio o vender propiedades u otros objetos) es también otro de los rasgos distintivos a tener en cuenta. Así como que se trata de una actividad que realizan en mayor medida las personas más jóvenes, aunque con una significativa presencia de algunas de más edad.

El *core* de esta forma de trabajar es hacerlo mediante *apps* que notifican los encargos disponibles, como en el caso de *Uber* o *Deliveroo*, y, en relación con la frecuencia, trabajar mediante plataforma no de forma esporádica, sino con cierta habitualidad. Sin embargo, hay que reconocer que, al menos en este Informe, no aparece como un trabajo óptimo: la mayor parte de los trabajadores que lo realizan lo hacen porque no encuentran un trabajo convencional, aunque valoran positivamente la autonomía y la flexibilidad que les proporciona trabajar de este modo; no existen vías de comunicación fluida con la plataforma, ni siquiera cuando se producen incidentes graves en la prestación del servicio, lo que configura a esta clase de empresas como una especie de presencia invisible o gran hermano; y hay un temor extendido a ser desactivado de la *app* y, por tanto, a perder el acceso al trabajo (una especie de despido digital), sin previo aviso ni conocimiento de los motivos.

Los riesgos laborales como el estrés, la excesiva exposición a pantallas de ordenador o, incluso, el asalto o acoso laboral, existen pero no parecen estar intensificados por el hecho de prestar servicios por medio de una plataforma digital; pero sí hay un rasgo completamente característico de esta clase de empleadores, cual es que el control de la prestación de trabajo se externaliza y lo realizan los propios clientes, de forma que es la valoración de estos últimos lo que posiciona a los trabajadores en el ranking de la plataforma y, por tanto, lo que les posibilita tener más o menos encargos a través de ella. El último signo a subrayar es que, aunque la mayor parte de estas personas son autónomos desde el punto de vista de su estatus laboral, ellas se consideran también mayoritariamente trabajadores a tiempo completo.

Ante todo ello, el Informe hace una propuesta final que no pasa por crear una figura jurídica propia para el trabajo en las plataformas, sino por mejorar la definición del trabajo autónomo y del trabajo dependiente y asegurar que una serie de derechos, como el salario mínimo, la protección frente al despido, la protección de datos o la salud y la seguridad en

el trabajo, puedan aplicarse también a los trabajadores de plataformas, con independencia de su estatus jurídico.

2. La interrelación entre trabajo y consumo en la conformación del modelo de mercado de trabajo

Pues bien, conocida la que podríamos considerar la primera gran radiografía del trabajo en las plataformas digitales, el objetivo de este artículo es avanzar algunos apuntes que ayuden a situar en sus justos términos el debate sobre este fenómeno y su impacto sobre las relaciones laborales.

Lo primero que quiero apuntar es en relación con el nombre que estamos utilizando. La Unión Europea elaboró hace un tiempo una denominada *Agenda para la economía colaborativa*¹, consagrando con este nombre de “economía colaborativa” el fenómeno que consiste en poner bienes y servicios en el mercado mediante plataformas on-line. Creo, sinceramente, que esta denominación puede inducir a un error de apreciación sobre el significado que tienen estas plataformas. No me cabe duda de que en algunas de ellas pueden encontrarse rastros, en efecto, de una colaboración desinteresada y altruista entre ciudadanos, pero la gran mayoría son empresas en forma de plataforma on-line cuyo negocio, muy lucrativo por cierto, consiste en conectar la demanda de bienes y servicios con la oferta de ellos mediante la propia plataforma.

En este sentido Luc Ferry tienen toda la razón en su libro *La revolución transhumanista* (Ferry, 2017: 113-154) cuando critica abiertamente las tesis de Rifkin sobre el fin del trabajo, subrayando que, lejos de ello, estas plataformas están ganando fortunas con cosas aparentemente gratuitas. De ahí que, a fin de evitar equívocos con denominaciones como “economía colaborativa” o “sharing economy”, yo proponga llamar a las cosas por su nombre y hablar de “platform economy” o economía de las plataformas, de forma que nos evitemos calificativos que puedan tener un impacto positivo o negativo en el ideario colectivo sobre lo que hacen o dejan de hacer estas empresas on-line. Por cierto, permítanme desde estas páginas recomendarles un libro sobre esta clase de empresas, su autor es Nic Srnicek y su título *Platform Capitalism* (Srnicek, 2017).

Una segunda idea a subrayar es la propensión al consumo a través de plataformas digitales que empezamos a tener. De acuerdo con el *Flash Eurobarometer 438. The use of collaborative platforms*², elaborado por la Comisión Europea, el 17% de los europeos ha pagado por servicios ofrecidos por estas plataformas. En España, el porcentaje de personas que se han provisto de bienes o servicios mediante plataformas digitales es un 19%, un poco por encima de la media europea, y la razón fundamental para hacerlo es que a través de las plataformas se obtienen servicios nuevos o diferentes –la innovación es, como puede verse, un tema fundamental- y que estos servicios son -reténgase este dato- más baratos o libres. Pues bien, quiero llamar la atención sobre cómo modela esta actitud el propio mercado de trabajo.

Consumo y trabajo han sido siempre dos caras de una misma moneda. Aunque a veces no se sea consciente de ello, porque rara vez se repara en lo que sucede detrás de las puertas de

¹ Disponible en http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_es.htm

² Disponible en <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/FLASH/surveyKy/2112>

las empresas, nuestras opciones en materia de consumo determinan en mucha medida las reglas del mercado de trabajo. Así, cuando como consumidores exigimos o preferimos productos *low cost* o de marca blanca, de alguna manera estamos propiciando una política empresarial de reducción de costes que puede llevar a rebajar condiciones de trabajo o reestructurar la propia empresa. Es verdad que una estrategia comercial de precios bajos también puede hacerse descansar sobre una rebaja de los beneficios empresariales, y no sobre un recorte de los salarios o de los empleos de la empresa, pero sería bueno que cada vez que nos encontremos con un producto o servicio especialmente barato pensemos en lo poco que tiene que haber ganado el trabajador para que ese producto o servicio cueste tan poco.

Quiero decir con ello que el desarrollo de estas plataformas on-line de trabajo y los efectos que sobre el mercado de trabajo terminen teniendo va a depender también de nuestra propia conducta como consumidores; y que, por eso mismo, cada vez que enjuiciemos cómo se comporta esta clase de empresas en el terreno de las relaciones laborales debamos pensar que, como usuarios de las mismas, podemos ser en parte responsables de ello. Máxime teniendo en cuenta que en estas plataformas somos también productores, dado que los datos que les vamos suministrando –que son muchos- les sirven a ellas para analizarlos y venderlos, a su vez, como mercancía a otras tantas empresas (es la llamada “economía del dato”, que hoy tiene un valor de casi 21.000 millones de euros en España y de más de 285.600 millones de euros en el ámbito de la Unión Europea³). De ahí lo afortunado del nombre “prosumers” o “prosumidores” que empieza a utilizarse para designarnos a todos nosotros como productores de datos y consumidores de servicios a través de estas plataformas (Valenduc y Vendramin, 2016: 11-12).

Así pues, utilicemos nuestro poder para modelar el trabajo de las plataformas digitales. No sólo porque, como puede verse en el Informe a que se hacía referencia anteriormente, podemos valorar la prestación del servicio del concreto trabajador que nos ha atendido, sino porque, comprando o dejando de comprar un determinado bien o servicio a través de ellas, podemos premiar o repudiar conductas empresariales mediante el consumo. Tanto es así que los nuevos modelos sindicales nacidos al calor de la *platform economy* en Estados Unidos tienen como estrategia, no tanto la de llegar a un acuerdo con el empleador, como sucede con el sindicalismo más clásico, sino la de denunciar públicamente comportamientos empresariales que se consideran reprobables para movilizar a los consumidores contra el consumo de bienes o servicios de las empresas cuyos comportamientos se denuncian (Wood, 2015: 270).

3. Narrativas y realidades de este fenómeno económico

Un tercer apunte sobre las plataformas digitales de trabajo guarda relación con la forma como irrumpen en la realidad económica. Para empezar rara vez aparecen como empresas con trabajadores bajo su responsabilidad, al contrario, se presentan a sí mismas como plataformas tecnológicas desprovistas de mano de obra. Irani (2013: 9), una experta concedora de *Amazon Mechanical Turk*, explica que, de algún modo, estas empresas están obligadas a seguir este comportamiento y esconder que son empresas clásicas con trabajadores a su cargo, ya que, de otra forma, no encuentran inversores de capital riesgo. A los *venture capital* no les gusta invertir en trabajo, sino en tecnología, porque buscan un efecto disruptivo –nótese, por lo que luego se dirá, la utilización de este calificativo- sobre

³ Datos del *European Data Market Monitoring Tool*, disponibles en <http://datalandscape.eu/european-data-market-monitoring-tool>

el propio modelo empresarial. La pregunta inmediata es qué valor tiene el trabajo para estos inversores. Y también qué valor tienen para ellos las empresas más clásicas, más normales, menos disruptivas. La respuesta es que el valor que le dan al trabajo y a las empresas de corte clásico parece bastante marginal.

Por otro lado, estos nuevos modelos de negocio operan de acuerdo con una política que podríamos denominar de “hechos consumados” (Degryse, 2016: 15). Apelando a la modernidad y la innovación, llegan y se instalan en el mercado con sus propias reglas, sin reparar en si ellas son conformes con el *status quo* en materia laboral o en materia fiscal existente en los países en que se asientan. Es de este modo como hacen que las regulaciones en vigor en dichos países parezcan inadecuadas para las nuevas realidades, dado que, en lugar de cumplir las leyes vigentes o intentar modificarlas por los canales establecidos al efecto, las retan y las presentan como algo perteneciente al pasado. Utilizan para ello la palabra *disrupción*.

Sabido es que *disrupción* significa ruptura o interrupción, con lo que su utilización para condensar las consecuencias producidas por la irrupción de las plataformas digitales de trabajo quiere expresar la idea de que nada de lo que suceda a raíz de ello guarda relación con lo sucedido en el pasado. Por eso mismo se cambian también los nombres de las figuras laborales y rara vez se habla de trabajador, sino de *partner* o proveedor.

La creación de esta narrativa de ruptura con el pasado no es en modo alguno inocente. La idea que va transmitiendo al acervo colectivo es la ruptura también en relación con la regulación y las instituciones laborales existentes. Si los fenómenos a los que nos enfrentamos a consecuencia de la aparición de las plataformas digitales de trabajo son radicalmente novedosos, las reglas e instituciones elaboradas en el pasado pueden resultar desfasadas u obsoletas para ser aplicadas a los mismos. Lo que quiere significar que los derechos y garantías laborales construidos en el pasado no sirven ya para afrontar esta nueva realidad.

Algo semejante sucede con el cambio de los nombres de las figuras laborales más clásicas. Hay palabras que evocan en sí mismas la aplicación de un determinado régimen jurídico. La palabra trabajador es sin ninguna duda una de ellas. No sólo en relación con el conjunto de derechos aplicables a la relación de trabajo (salario mínimo, limitación de jornada, etc.), sino también respecto del régimen de Seguridad Social o las instituciones colectiva creadas para la representación y defensa de los intereses del trabajo asalariado. Decir trabajador es decir también sindicato, huelga o negociación colectiva. De ahí que evitar la utilización de las denominaciones más clásicas y emplear otras nuevas no sea tanto una cuestión de modernidad, innovación o creatividad, cuanto de excluir todo el significado jurídico que tienen la utilización de una determinada denominación. Cuando decimos *partner* o proveedor no sabemos los derechos laborales que invocamos, ni conocemos el régimen de protección social aplicable, ni los instrumentos de auto-tutela colectiva que pueden ser utilizados, de manera que se vuelve más fácil la elusión o dilución de los estándares que se aplican a la figura de trabajo asalariado. No es casualidad que hoy los laboristas nos hallemos como al principio de los tiempos, revisando las notas que hacen que una prestación de trabajo pueda considerarse dentro o fuera del Derecho del Trabajo, y que no sepamos con seguridad si es que se está incumpliendo la ley o es que se está renovando la forma en que se presta el trabajo.

4. Bipolaridad del trabajo digital: el trabajo en los dos extremos de la escala social

Pero no se piense que todo es de color gris en las plataformas on-line de trabajo. No faltan los estudios que alertan sobre el impacto positivo que produce el avance digital en relación con la posibilidad de trabajar de grupos de población que tradicionalmente han estado excluidos de ello. Respecto de los nuevos modelos de negocios como las plataformas digitales de trabajo, pero también, y más en general, por el hecho de que la tecnología permite trabajar en todo tiempo y lugar, se afirma que personas enfermas o con discapacidad, aquellas que habitan en lugares alejados de los centros económicos de las ciudades o aquellas que tienen responsabilidades de cuidado de familiares (especialmente las mujeres, dado que, aunque disguste el dato, siguen siendo ellas las que con más frecuencia asumen las tareas de cuidado) pueden encontrar en la tecnología y las plataformas digitales la forma de trabajar que no han hallado con trabajos más convencionales (Eurofound, 2015: 80). Ello haría que algunas personas que hoy no encuentran trabajo por sus circunstancias personales, pudieran tenerlo en estas nuevas formas de empresa, dado que, en principio, para trabajar mediante la tecnología, especialmente en las plataformas digitales, hoy no se precisa más que un *smartphone* o un ordenador y una conexión a internet (hablar inglés es también especialmente recomendable, dado que hay plataformas que permiten trabajar desde y hacia cualquier parte del mundo).

Otra cosa es cómo sea este trabajo. Y aquí el Informe con que se iniciaba este artículo es bien explícito, de modo que sólo añadiré lo siguiente. Las plataformas digitales de trabajo están teniendo como efecto la creación de varias clases de trabajadores (utilizo ahora esta denominación sin su significado jurídico). Al lado de los conductores o *riders* que pueblan con sus coches y bicicletas las ciudades, y que trabajan para plataformas que localizan sus actividades sobre el territorio (*Uber*, *Cabify* o *Deliveroo* son ejemplo de ellas), están aquellos otros que trabajan para plataformas que no localizan sus servicios, sino que los mismos se prestan de forma virtual a través de la red desde y hacia cualquier parte del planeta (*Upwork* nos puede servir como ejemplo de esta clase de plataformas). De ahí que en este último caso se hable de trabajos virtuales o *virtual work* (Huws, 2014: 21-22).

De este modo trabajan profesionales que han decidido dejar (liberarse dicen ellos) sus empresas y las vinculaciones más clásicas que tenían con ellas y prestar servicios en cualquier momento y desde cualquier lugar, de forma autónoma y con gran autonomía en la propia gestión de su tiempo, de su propio trabajo y del precio que cobran por él. Son, por decirlo de algún modo, los grandes *freelancers* de las plataformas digitales. Al otro extremo se encuentran los miles de *microworkers* o *clickworkers*, pendientes en todo momento de si entra o no una petición de trabajo en la plataforma on-line en la que están registrados para realizar una centésima parte de la función o tarea en que antes consistía un trabajo (la partición en tareas o micro-tareas de las anteriores ocupaciones laborales es un signo característico de las plataformas digitales) y cobrar, por tanto, una centésima parte de lo que antes era un salario (Berg, 2016: 11-12). Ellos son los que realizan a través de plataformas digitales el trabajo humano que no se ve y está detrás o sirve de apoyo a aquel otro de carácter puramente tecnológico (detrás de *twitter*, por ejemplo, hay cientos de trabajadores diseminados por el mundo que clasifican *twiters* en tiempo real). De estos trabajadores, que vieron la luz en la famosa alocución de *Jeff Bezos*, con motivo de la presentación de *Amazon Mechanical Turk*, donde los calificó de “humanos como servicios” (Irani, 2013: 2), la literatura especializada suele destacar la inestabilidad de su trabajo, el bajo nivel de ingresos que obtienen mediante las plataformas y la dificultad de separar netamente la vida profesional de la vida privada, dado que habitualmente trabajan desde el hogar familiar (Webster, 2016).

5. Contienda sobre la calificación como trabajadores o autónomos de los PSPD y garantía de un mínimo de derechos para ambas figuras

Pues bien, todos ellos conforman el microcosmos laboral de las plataformas digitales. Pero todos ellos son diferentes, por lo que es ciertamente difícil ahormarles bajo un paraguas común. Tal vez sea por eso por lo que hasta el presente ha habido disparidad de criterio a la hora de enjuiciar su estatus jurídico. Así, en el caso de *Uber* ha habido dos sentencias en el Reino Unido afirmando que los conductores de esta plataforma son trabajadores y, por ello, deben aplicárseles los mismos derechos que al resto de los trabajadores en dicho país⁴, mientras que en Francia se ha producido un pronunciamiento donde se entiende que el demandante es un trabajador autónomo con libertad para decidir el tiempo que se conecta a la plataforma y los viajes que realiza para la misma⁵. En el caso de *Deliveroo* también hay dos pronunciamientos en Reino Unido⁶ y uno en Francia⁷ que afirman que los *riders* no son trabajadores sino *freelancers*. En Estados Unidos ha sucedido lo mismo, con un último pronunciamiento sobre los *drivers* de *UberBlack*⁸ en el que se les declara autónomos y otro sobre *Dinamex*⁹ en el que se afirma que sus *drivers* son trabajadores. El propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea, aun sin entrar propiamente en el debate del estatuto jurídico de los PSPD, ha dejado claro que *Uber* es un servicio de transportes y no un servicio de la sociedad de la información¹⁰, con lo que ello puede suponer respecto del tratamiento que deban recibir las personas que trabajan en dicha plataforma.

No voy a terciar en el debate sobre la existencia o inexistencia de una relación laboral entre los PSPD y las correspondientes plataformas. Es un debate jurídico que merece un detenimiento que me alejaría del objetivo que me he marcado en estas líneas. Pero me sirve la disparidad de criterio judicial que acabo de referir para poner de relieve otro apunte sobre este tema. No todas las plataformas son iguales ni actúan de la misma manera. Que haya pronunciamientos dispares sobre la existencia o inexistencia de un contrato de trabajo en las plataformas on-line es suficientemente ilustrativo de que la forma de “trabajar” *para* unas no tienen que coincidir con la forma de “trabajar” *en* otras (y aquí la preposición no es baladí). De ahí que los operadores jurídicos que deban analizar la clase de relación que existe entre la plataforma y los PSPD deban guiarse por lo hechos que se producen en cada una de las plataformas y no por un juicio pretendidamente universal sobre cómo se “trabaja” en ellas.

Esos hechos son los que siempre han servido a los laboristas para afirmar o negar la existencia de un contrato de trabajo y aquí enlace directamente con el Derecho del Trabajo

⁴Disponibles en <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> y https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf

⁵ Disponible en <https://www2.staffingindustry.com/eng/Editorial/Daily-News/France-Paris-labour-tribunal-court-rules-in-favour-of-Uber-over-its-drivers-employment-status-45002?>

⁶ Disponible en https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf

⁷ Disponible en <https://www.doctrine.fr/d/CA/Paris/2017/C125532D4DDC78DA11AE2>

⁸ Disponible en <https://www.insurancejournal.com/app/uploads/2018/04/Razak-v-Uber.pdf>

⁹ Disponible en <http://www.courts.ca.gov/opinions/documents/S222732.PDF>

¹⁰ Sentencia de 20 de diciembre de 2017 disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=693546>

y con el cuarto apunte que quiero realizar. En Derecho del Trabajo no se analizan los nombres de los contratos, ni la intención que tuvieron los contratantes, ni siquiera el régimen de Seguridad Social en que están registrados. Lo que importa en Derecho del Trabajo es la realidad de los hechos. Así que da lo mismo que las partes se llamen o se consideren trabajadores o *freelancers*, porque serán lo que a la postre se derive de los hechos que envuelven su relación, esto es, de la forma y el modo en que realmente una presta sus servicios para la otra. O mejor dicho, de si esa forma o modo responde o no a lo que los laboristas denominamos ajeneidad y dependencia.

Por sabidos, no voy a explicar, naturalmente, en qué consisten ambos conceptos, pero sí quiero subrayar que sobre ambos se construyó hace tiempo una frontera. Estar en un lado de la frontera (porque los hechos confirman que existen la ajeneidad y la dependencia en la forma en que una persona presta un servicio para otra) significa ser trabajador; estar en el otro lado de la frontera (porque los hechos confirman que no existe ajeneidad o no existe dependencia) significa ser autónomo o, en terminología más moderna, *freelancer*. Los derechos que tienen las personas prestadoras de trabajo en un lado y otro de la frontera son diferentes; los costes económicos para el empleador de una u otra figura también; y también distintas, muy distintas, las prestaciones de Seguridad Social. Esa frontera fue desde un principio excluyente, porque no incluyó (ni incluye todavía) dentro de la categoría “trabajadores” a quienes no reciben remuneración a cambio de su prestación de servicios. Lo que desde el principio excluyó a millones de mujeres que “trabajaban” y aún “trabajan” cuidando de sus familias y sus hogares sin recibir ninguna remuneración a cambio (trabajo reproductivo o trabajo de cuidados, en terminología feminista).

Hoy es nuevamente esa la frontera en disputa cuando se analiza el trabajo en las plataformas y si los PSPD son o no trabajadores. Es verdad que hay países, como España, donde existe una tercera figura o forma de “trabajar”, la del trabajo autónomo económicamente dependiente. Pero el debate sobre si la persona que presta sus servicios a través de una plataforma on-line es trabajador o autónomo (aunque lo sea en términos de dependencia económica) no deja de ser el definitivo. Y aquí es donde quiero introducir mi quinto apunte. En este debate hay veces que parece que tuviéramos que decidir entre estar en un lado de la frontera donde reina el confort y la seguridad y el otro lado donde reina la desprotección y la inseguridad. Ello no es enteramente así. El lado del trabajo asalariado se ha vuelto muy diferente después de la crisis económica y la sucesivas reformas laborales que se han producido. Basta con mirar los datos sobre temporalidad y salarios para darse cuenta de que la zona laboral ha dejado de ser una zona de confort y seguridad para muchos trabajadores. Lo mismo sucede del otro lado de la frontera, donde, como ya dije antes, conviven autónomos que, según el Informe de la Unión Europea *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*¹¹, duplican el riesgo de pobreza con respecto a los trabajadores, con *freelancers* con niveles de ingresos y autonomía en la forma de prestar sus servicios nada desdeñables.

Pues bien, dado que en los dos lados de la frontera hoy podemos encontrar situaciones asimilables, tal vez no esté de más recordar por qué se fijó la misma. No se hizo para elaborar sin más una taxonomía de las distintas clases de trabajo existente, sino con una finalidad muy precisa con respecto a ellas. La finalidad de aquella frontera era la de equilibrar o compensar mediante el reconocimiento de una serie de derechos, procedimientos y garantías la desigualdad o debilidad de las personas dentro de la relación

¹¹

Disponible en [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

de trabajo. Así pues, si esa situación de desigualdad o debilidad hoy la podemos encontrar en ambos lados de la frontera, más que seguir empeñándonos en saber en qué lado de la misma se está produciendo a fin de aplicar o no una determinada protección, sería a mi entender más inteligente (y probablemente más justo) establecer un mínimo de derechos, procedimientos y garantías que equilibraran o compensaran la situación de desigualdad o debilidad con independencia del estatuto jurídico laboral de la persona que presta un servicio para otra.

Hay derechos como la protección de la salud, la prohibición de discriminación, la protección de datos o el derecho a organizarse y defenderse colectivamente, por poner solo algunos ejemplos, que deben estar por encima del estatuto jurídico que tenga la persona que realiza una prestación de “trabajo” y que, por tanto, deben protegerse con independencia de que esa persona sea un trabajador o un *freelancer*. Elaboremos un catálogo común de derechos aplicables al trabajo en cuanto género, especialmente en relación con la protección social que deban tener los PSPD, y el combate en la frontera será menos trascendente, porque, se sea trabajador o autónomo, se tendrá un mínimo de derechos, procedimientos y garantías que compensen la desigualdad o debilidad en su relación con el empleador, incluido cuando el empleador es una plataforma on-line.

Esa es, ya para concluir, la tendencia que parece estar cobrando fuerza en la Unión Europea. En un documento elaborado por la Confederación Europea de Sindicatos, titulado *Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork*¹², el sindicalismo europeo le pide a la Comisión Europea que elabore a nivel europeo un catálogo de derechos aplicables a los trabajadores de las plataformas digitales, entre ellos la garantía de un salario mínimo, la portabilidad de sus rankings de unas plataformas a otras, la protección frente al despido, el derecho a no ser discriminados, la protección de datos o el derecho a organizarse y negociar convenios colectivos. Y ello con independencia de cuál sea su estatuto jurídico. Como puede verse, en ello coincidiría plenamente con la propia propuesta realizada en el Informe elaborado por Huws et al. (2017). Ambas proceden, por cierto, de la denominada *Declaración del Frankfurt*, de 2016¹³, primer acuerdo en Europa de un conjunto de sindicatos que marcan una estrategia propia y común ante la eclosión de las plataformas de trabajo, realizado al amparo de *Fair Crowd Work*, que es un sindicato propio de trabajadores de plataformas digitales patrocinado por el sindicato alemán *IG Metal*.

De su lado, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales¹⁴, aprobado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, establece un conjunto de principios y derechos de los trabajadores, advirtiendo –y es aquí donde está la clave– que “cuando un principio hace referencia a los trabajadores, concierne a todas las personas con empleo, independientemente de su situación laboral” (sólo cuando se refiere a los regímenes de Seguridad Social, se matiza si el trabajo al que se refiere es por cuenta ajena o por cuenta propia). A su vez, la primera de las iniciativas legislativas que ha derivado del Pilar Europeo de Derecho Sociales ya tiene este signo. Se trata de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo

¹² Disponible en <https://www.etuc.org/documents/tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>

¹³ Disponible en https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf

¹⁴ Disponible en https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que pretende modificar la Directiva 91/533/CEE, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones de su contrato de trabajo o relación laboral¹⁵. En dicha Propuesta debe delimitarse qué se entiende por trabajador a los efectos de aplicarles a quienes lo sean los derechos que después se detallan en relación con la transparencia de las condiciones de trabajo. Pues bien, la Propuesta de Directiva ya no se remite únicamente al concepto de trabajador en el sentido más estricto del término desde una perspectiva jurídica, sino que advierte –y vuelve a ser cita literal- que “más que abordar un determinado tipo de empleo [...] la Directiva propuesta garantizará un nivel de protección universal básico en [todas] las formas contractuales existentes y futuras”. De ahí que, si ello sigue adelante, esta Directiva podría ser el primer texto legal que garantizara un mínimo de derechos típicamente laborales a todos los trabajadores, con independencia de que sean trabajadores dependientes o autónomos.

6. Dos reflexiones finales: los riesgos para nuestros modelos de protección social y el espacio apropiado para la regulación del trabajo en las plataformas digitales

Ello me lleva a plantear dos reflexiones finales. La primera tiene que ver con la protección social; la segunda con el nivel más adecuado para regular ese “catálogo común de los derechos del trabajo” que estoy proponiendo en estas líneas. Más allá del debate sobre el estatuto jurídico que tengan los PSPD, lo cierto es que su forma de trabajar (desprovisto ahora este verbo de su connotación jurídica) no casa con la forma de trabajar de un trabajador convencional. La fragmentación del tiempo de su prestación de servicios en función de si está o no conectado a la *app* y del tiempo que está conectado a la misma, hace que también se fragmente el salario y su contribución a la Seguridad Social. Ello conforma un escenario de bajo nivel de rentas en el presente y de bajo nivel de protección social en el futuro (Eurofound, 2017: 62).

Más aún, la expansión de esta forma de trabajo no es en absoluto un fenómeno aislado, sino que forma parte de otro de mayor envergadura y extensión que es la expansión de lo que se ha dado en llamar formas atípicas de trabajo, que, de tan frecuentes y extendidas, empiezan a considerarse más típicas que la fórmula típica o ideal del trabajo por cuenta ajena, con contrato indefinido y a tiempo completo. Todo ello repercute en nuestros sistemas de Seguridad Social, modelados sobre un estándar de trabajo que, como vemos, está dejando de ser el típico. Pues bien, esto nos tiene que hacer pensar en cómo vamos a articular y en cómo vamos a financiar la protección social. Lo que hoy está sucediendo en nuestros sistemas de pensiones no es algo puramente coyuntural que ha impulsado o impuesto la crisis económica, sino los síntomas de que los cambios del mundo del trabajo están poniendo en riesgo unos sistemas que en su concepción original estaban basados en otro modelo de empleo. Tendremos, pues, que reflexionar como sociedad sobre el impacto del envejecimiento de nuestra población, claro que sí, pero también sobre el propio cambio del modelo de empleo y cómo afecta su discontinuidad y su fragmentación en el tiempo y en los ingresos a la forma de financiar la Seguridad Social. Y ello sin añadir la más que probable reducción del empleo a consecuencia del avance de la revolución tecnológica. Sólo una idea al respecto: empeñarse en fórmulas que refuerzan la contributividad supone asegurar una baja protección social a quienes, como los PSPD, trabajan de forma discontinua y fragmentada en el tiempo.

¹⁵ Disponible en <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-797-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

La segunda reflexión guarda relación con el nivel donde regular los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales. Acaba de conocerse que el Reino Unido, como fruto del denominado *Taylor Review*¹⁶, va a reconocer una serie de derechos de matriz laboral a los PSPD¹⁷. Por supuesto, nada que objetar a una iniciativa de estas características. Sin embargo, dado que estamos ante un fenómeno que no se circunscribe a un solo país, sino que su dimensión es global, porque global es el escenario en el que se mueven estas plataformas y los servicios que se prestan a través de ellas, y global es su propia fuerza de trabajo, creo que la mejor idea sería la de articular un mínimo de derechos de los trabajadores de la plataformas digitales a escala también global. Aunque no cabe descartar otros escenarios, como la propia Organización Internacional del Trabajo, ello debiera hacerse, para empezar, en el marco de la Unión Europea, en cuya agenda para el desarrollo de la *platform economy* (recuérdese que ella la llama economía colaborativa) debería tener un lugar preeminente. Una vez abierto el camino en este espacio de integración, que actuaría como punta de lanza, pero también como una especie de campo de pruebas o *sandbox*, la mundialización de una regulación de estas características sería lo más deseable.

Bibliografía:

Berg, Janine (2016): «Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers» [en línea] <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf>. [Consulta: 23/05/2018]

Degryse, Christophe (2016): «Digitalisation of the economy and its impact on labour markets», *Working Paper ETUI 2016.02*, 1-80.

Eurofound (2015): «New forms of employment» [en línea] <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf>. [Consulta: 23/05/2018]

Eurofound (2017): «Exploring self-employment in the European Union» [en línea] <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718en.pdf>. [Consulta: 23/05/2018]

Ferry, Luc (2017): *La revolución transhumanista. Como la tecnomedicina y la uberización del mundo van a transformar nuestras vidas*, Madrid: Alianza Editorial.

Huws, Ursula (2014): *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, New York: Monthly Review Press.

Huws, Ursula, Neil H. Spencer y Simon Joyce (2016): «Crowd Work in Europe. Preliminary results from survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands» [en línea] <<http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23->

¹⁶ Disponible en https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

¹⁷ La iniciativa está disponible en <https://www.gov.uk/government/news/millions-to-benefit-from-enhanced-rights-as-government-responds-to-taylor-review-of-modern-working-practices>

b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>. [Consulta: 23/05/2018]

Huws, Ursula, Neil H. Spencer, Dag S. Syral y Kaire Holts (2017): «Work in the European Gig Economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy» [en línea] <<http://www.feps-europe.eu/assets/9d13a6d2-5973-4131-b9c8-3ca5100f92d4/work-in-the-european-gig-full-report-pppdf.pdf>>. [Consulta: 23/05/2018]

Irany, Lilly (2013): “The cultural work of microwork”, *New Media & Society*, 0 (0), 1-21.

Srnicek, Nick (2017): *Platform Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

Valenduc, Gérard y Patricia Vendramin (2016): «Work in the digital economy: sorting the old from the new», *Working Paper ETUI 2016.03*, 1-51.

Webster, Juliet (2016): “Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious”, *New Labor Forum*, 25 (3), 56-64.

Wood, Alex J. (2015): «Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart», *Industrial Relations Journal*, 46 (4), 259-274.