



Universidad de Huelva

GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Trabajo
de
Fin de Grado

UNA NUEVA RELACIÓN LABORAL:
EL EMPLEO A TRAVÉS DE LAS
PLATAFORMAS DIGITALES

Nombre y Apellidos del alumno:

Fabiola Gómez Martínez

Nombre y Apellidos del tutor:

María Luisa Pérez Guerrero

ENERO 2024

Resumen

En la última década, las plataformas digitales de trabajo han emergido como una fuerza transformadora en el panorama económico, desencadenando un cambio rápido y profundo en los modelos de negocio y la estructura del trabajo, moldeando la naturaleza misma de cómo concebimos el empleo y planteando desafíos significativos. No obstante, también ofrecen oportunidades en términos de innovación, emprendimiento, productividad, rentabilidad y oportunidades laborales. El mercado de trabajo de plataformas se caracteriza por ser muy heterogéneo, abarcando una amplia gama de actividades desarrolladas principalmente in situ por hombres jóvenes, formados en condiciones formales de autónomo, aunque la realidad de su relación laboral puede diferir. A lo largo de esta investigación, analizamos las distintas dimensiones de las plataformas digitales de trabajo, comprobando que ejercen funciones indirectas de dirección y control sobre sus usuarios mediante la gestión algorítmica, rompiendo así con el criterio de independencia inherente a la figura del autónomo. Este fenómeno ha suscitado preocupaciones sobre la precarización del empleo y debates sobre la aplicabilidad de las normativas laborales y de protección a los trabajadores en este nuevo panorama. Observamos cómo los agentes políticos y sociales están comenzando a regular ciertos aspectos de estas relaciones y adaptando la normativa a esta nueva realidad. También analizamos la magnitud del problema investigando sobre la incidencia de estos «autónomos dependientes» en las plataformas, y los factores socioeconómicos propician su aparición a través de la base de datos de la Encuesta de la Economía Colaborativa y el Empleo. Para ello, utilizamos un modelo de elección discreta que concluye aspectos como que la probabilidad de ser autónomo independiente es menor para personas con mayor educación y mayor para aquellos que recurren a este empleo por falta de oportunidades en trabajos tradicionales o que profesionales, creadores y vendedores tienen más probabilidades de ser autónomos independientes. Algunos resultados desafían las expectativas comunes sobre el trabajo autónomo en plataformas digitales, destacando la complejidad del fenómeno y la necesidad de abordar las limitaciones de datos en investigaciones futuras para comprender plenamente las dinámicas laborales emergentes en este contexto.

Palabras-Clave

Economía colaborativa, empleo mediado por plataforma, gestión algorítmica, precariedad laboral, sistema reputacional, Propuesta de Directiva Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, Ley Rider, dependencia, presunción de laboralidad.

Abstract

In the last decade, digital labor platforms have emerged as a transformative force in the economic landscape, triggering a rapid and profound change in business models and work structures, shaping the very nature of how we conceptualize employment, and posing significant challenges. However, they also present opportunities in terms of innovation, entrepreneurship, productivity, profitability, and job prospects. The platform labor market is characterized by its heterogeneity, encompassing a wide range of activities primarily carried out on-site by young men formally trained as freelancers, although the reality of their employment relationship may differ. Throughout this research, we analyze various dimensions of digital work platforms, confirming that they exert indirect control over users through algorithmic management, thereby disrupting the inherent independence criterion of the freelancer figure. This phenomenon has raised concerns about labor precarization, sparking debates on the applicability of labor and worker protection regulations in this new landscape. We observe how political and social actors are beginning to regulate certain aspects of these relationships, adapting regulations to this new reality. We also examine the magnitude of the problem by investigating the incidence of these dependent freelancers on digital work platforms, and socio-economic factors contribute to their appearance using data from the Collaborative Economy and Employment Survey. To achieve this, we employ a discrete choice model, which concludes that the probability of being an independent freelancer is lower for individuals with higher education and higher for those who turn to this employment due to a lack of opportunities in traditional jobs. Professionals, creators, and sellers are more likely to be independent freelancers. Some results challenge common expectations about freelance work on digital platforms, emphasizing the inherent complexity of the phenomenon and the need to address data limitations in future research to fully understand emerging labor dynamics in this context.

Key Words

Collaborative economy, platform-mediated employment, algorithmic management, labor precariousness, reputation system, European Directive Proposal concerning the improvement of working conditions in digital platform work, Rider Law, dependence, presumption of employment.

1. Introducción.	
1.1. Contexto y relevancia del tema	5
1.2. Objetivos de la investigación	5
1.3. Metodología	5
2. Marco teórico.....	8
2.1. Análisis del modelo de organización del trabajo actual y los derechos laborales	8
2.2. Noción y tipología de Plataformas Digitales de Trabajo	10
2.2.1. Plataformas freelance	14
2.2.2. Plataformas micro tareas	15
2.2.3. Plataformas de trabajo creativo basados en concursos	16
2.2.4. Plataformas de trabajo basados en la ubicación dedicadas al servicio de transporte o entregas.....	17
2.2.5. Plataformas de trabajo basados en la ubicación dedicadas al servicio doméstico o al cuidado de personas o animales.....	19
2.3. La paradoja entre la nueva y la vieja era	20
3. Marco analítico.....	22
3.1. Análisis del mercado de trabajo mediado por plataformas digitales	22
3.2. Amenazas del mercado de trabajo mediado por plataformas digitales	31
3.2.1. La existencia de un algoritmo controlador poco garantista y falta del debido proceso	32
3.2.2. Falta de comunicación y transparencia	38
3.2.3. El lento y desigual proceso hacia los derechos colectivos	40
3.2.4. Salarios bajos y volátiles y la falta de garantía de mantenimiento del empleo	49
3.2.5. La falta de protección social frente a las contingencias comunes o profesionales	51

3.2.6. El exceso de jornada o la falta de descanso en momentos de fuerte demanda	55
3.3. Oportunidades del mercado laboral mediado por plataformas digitales	58
3.3.1. Oportunidades para prestadores de servicios	58
3.3.2. Oportunidades para empresas	59
4. Marco Legal y Regulatorio.....	61
4.1. La sentencia del Tribunal Supremo del 25 de septiembre de 2020	62
4.2. La Ley 12/2021 (Ley Rider) y la disposición adicional 23ª al Estatuto de los Trabajadores	64
4.3. El proyecto de Directiva Europea	69
5. Análisis empírico.....	76
5.1. La muestra	76
5.2. Análisis de la dependencia de los trabajadores mediados a través de las Plataformas digitales.....	79
6. Conclusión.....	82
7. Bibliografía.....	85
8. Informes y referencias.....	89
9. Anexos.....	92

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO Y RELEVANCIA DEL TEMA

Las tecnologías emergentes están experimentando un cambio rápido y profundo en todos los aspectos de nuestra vida, y el ámbito laboral no es una excepción. Durante la última década, la digitalización ha ganado terreno en el mundo laboral, planteando una serie de desafíos y oportunidades.

Por una parte, las nuevas tecnologías pueden mejorar la calidad de la vida laboral automatizando tareas rutinarias y proporcionando a los trabajadores una mayor libertad y autonomía. También pueden crear nuevas expectativas en cuanto a productividad y a jornada de trabajo. Además, estas formas “atípicas” de trabajo pueden ayudar a las personas a insertarse en el mundo laboral o a complementar sus ingresos. Por todo ello este tipo de empleo supone una fuente de oportunidades socioeconómicas.

No obstante, son múltiples las amenazas que también pueden presentar. El empleo mediado a través de plataformas puede generar precarización del empleo, lo que conlleva desafíos regulatorios significativos y el cuestionamiento del alcance de las normativas laborales, fiscales y de protección de los trabajadores dentro de estos modelos. La clave

En este contexto resulta crítico un conocimiento de dicho fenómeno que permita a los distintos actores involucrados —en particular al legislador, pero también a los actores sociales— entender las oportunidades y desafíos de este nuevo mercado laboral de plataformas digitales, y los retos que plantea al sustituir formas de empleo tradicionales empleador-asalariado por nuevas formas de (auto-)empleo, que pueden inhibir los efectos esperados de buena parte de las instituciones del mercado de trabajo, y en especial, de los mecanismos diseñados para la plena efectividad de su acción tuitiva.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo tiene como objetivo investigar las nuevas relaciones laborales generadas por las plataformas digitales, analizando su impacto en el mercado y la legislación laboral,

combinando el análisis legislativo con el análisis económico. Se propone realizar un análisis detallado de la transformación del mercado laboral en la era digital, destacando el papel creciente de las plataformas digitales como intermediarios laborales, como agentes que median y que con su actuación perfeccionan contratos entre los demandantes de servicios profesionales y los trabajadores de plataforma. También se examinarán las características de estas plataformas, los perfiles de los trabajadores involucrados, las condiciones laborales, la remuneración y las formas de contratación, haciendo uso de los microdatos de la única encuesta específica y oficial existente para los países europeos. Se evaluará el marco normativo laboral actual y otros aspectos legales relacionados con las relaciones laborales en entornos digitales. El estudio también se enfocará en medir el impacto social y económico de estas relaciones laborales, identificar desafíos y oportunidades, y proponer recomendaciones para abordarlos de manera efectiva.

La clave está en saber cómo funcionan las plataformas digitales de empleo, determinar cómo afecta este fenómeno a las condiciones laborales de los trabajadores con empleos mediados por plataforma, contrastar si afecta especialmente a un determinado grupo de trabajadores más vulnerables o con menos empleabilidad, o si por el contrario esto no ocurre. En cualquiera de los casos, este análisis económico, basado en datos, ha de orientar el diseño de la regulación, al apuntar qué desafíos presenta este nuevo marco de relaciones laborales, al convertirse en inhibidor de la legislación, señalizando los puntos sobre los que se ha de actuar para reforzar la protección de los sectores más vulnerables, sin que los sectores y agentes a los que se están beneficiando del fenómeno se vean negativamente afectados.

En particular, este análisis empírico ha de permitirnos contrastar o refutar la principal hipótesis de este trabajo: comprobar si, tal y como parece ser la percepción generalizada, este sector del empleo mediado por plataforma ha dado origen a nuevas formas de autoempleo dependiente, en el que los empleadores han encontrado una fórmula efectiva con la que elevar la productividad de sus trabajadores y evadir/eludir la aplicación de los elementos más onerosos de la legislación laboral, o si por el contrario eso es sólo una parte de la historia, porque junto a estos, encontramos un buen número de profesionales independientes para los que estas plataformas se han convertido en una forma efectiva de expandir sus carteras de clientes. Es decir, comprobar si la realidad del autoempleo en el empleo mediado por plataforma es mucho más diversa de lo que proyecta la falta de ajeneidad e independencia del sector de los “riders”, y de su proyección política y mediática.

1.3. METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos de esta investigación, se combinarán los enfoques cualitativo y cuantitativo. Se tratará de un enfoque mixto, que incluye, por un lado, una investigación documental, es decir, una revisión selectiva de la literatura académica y de documentos legales relevantes en la materia. Esto proporcionará una base teórica sólida y ayudará a contextualizar la investigación. Por otro lado, se accederá y se analizará una base de datos a nivel europeo que contiene información sobre los modelos de empleo a través de las plataformas digitales. Es decir, no se llevará a cabo la recopilación directa de datos de fuentes secundarias, sino que se harán explotaciones específicas de la información contenida en los microdatos de una encuesta sobre la economía colaborativa llevada a cabo por la Comisión Europea: la Collaborative Economy and Employment (en adelante, COLLEEM), una macroencuesta realizada en dos oleadas para 19 países europeos (14 países en la primera de ellas) y que es, a día de la fecha, la única operación estadística oficial realizada sobre la economía de plataformas y el trabajo mediado por las mismas. En este apartado, que constituye el núcleo central del mismo, se combinará el análisis económico y las competencias sobre técnicas de análisis estadístico-económico adquiridas durante el período formativo. Así, el elevado volumen de observaciones retenidas en el análisis (32.389) convierten el trabajo en un ejercicio de “Big data” que requieren de un trabajo previo de minería de datos, con su consiguiente filtrado, recodificación, y generación de variables y submuestras para realizar las estimaciones que han de permitirnos contrastar nuestras hipótesis de partida y caracterizar a los trabajadores de plataforma. Para ello, haremos uso del software más extendido en este ámbito (Stata 18) cuyo aprendizaje ha formado parte de la elaboración de este trabajo fin de grado, y cuyos códigos se incluyen como anexo, para facilitar la potencial replicación de todos los resultados del mismo, por parte de cualquier interesado. Se buscarán patrones, conexiones y tendencias significativas en los resultados, a través de la estimación de diferentes especificaciones de modelos de elección discreta. En este punto, la principal aportación del trabajo es la propuesta de identificación de los dos vectores que caracterizan el verdadero carácter independiente del autoempleo -por oposición, el descartar su carácter de falso autoempleo– a través de una serie de preguntas que nos permiten apreciar la ajeneidad y dependencia de entre aquellos que siendo trabajadores de plataforma, declaran ser trabajadores por cuenta propia. En este punto

combinamos, la minería de datos y los criterios legales de demarcación del autoempleo dependiente, al exigir la coexistencia de al menos dos de estos criterios para calificar como falso autoempleado, a un trabajador de plataforma. Una vez realizada esta categorización, la muestra resultante, nos permitirá especificar y estimar diferentes modelos de elección discreta, de carácter dicotómico para analizar las características sociodemográficas de cada uno de estos dos tipos de autoempleados de plataforma, es decir, qué grupos de trabajadores son los que presentan mayor probabilidad de verse afectados por estas formas de autoempleo dependiente. La información proporcionada es valiosa para obtener una comprensión más profunda de las dinámicas laborales y las experiencias de los trabajadores en plataformas digitales, y que el legislador pueda poner el foco en aquellos sectores o grupos en las que estas prácticas estén tratando de encubrir relaciones de empleo tradicionales empleador-asalariado.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANÁLISIS DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ACTUAL Y LOS DERECHOS LABORALES.

En las últimas décadas, la globalización ha transformado profundamente las dinámicas laborales. Las empresas, en su búsqueda de eficiencia, han optado por externalizar la producción y recurrir a la subcontratación, generando efectos que han debilitado en ocasiones la protección de los derechos laborales. Con la proliferación de las TIC y la llegada de internet a todos los lugares del mundo la externalización y subcontratación optó por digitalizarse y aparecieron las plataformas digitales de empleo que facilitaban esa externalización. De esta manera ya no solo se externalizan tareas a otras empresas sino sobre personas autónomas. Sin embargo, los autónomos que utilizan estas plataformas para prestar servicios carecen en su mayoría de las mismas protecciones laborales que los trabajadores asalariados convencionales. Esto ha suscitado debates sobre la necesidad de adaptar la legislación laboral a este nuevo panorama laboral.

La automatización y la tecnología han revolucionado la naturaleza de muchas ocupaciones al automatizar tareas rutinarias y permitir un mayor enfoque en labores de alta creatividad y valor. En el contexto laboral actual, han emergido nuevas ocupaciones

relacionadas con la tecnología, como analistas de datos, especialistas en ciberseguridad y expertos en inteligencia artificial. Las tecnologías han facilitado la proliferación del trabajo remoto, otorgando mayor flexibilidad y la opción de colaborar con individuos en todo el mundo. Paralelamente, las plataformas han brindado oportunidades a trabajadores autónomos y freelance, especialmente en áreas como diseño, redacción y programación. Estos nuevos métodos laborales han dado origen a lo conocido como la "economía gig", un ambiente laboral en el que los compromisos a corto plazo, los contratos temporales y la contratación independiente son habituales.

Por otro lado, el rápido avance tecnológico ha resaltado la necesidad de un aprendizaje continuo para mantenerse al día con las habilidades requeridas en el mercado de trabajo. Estas tecnologías han promovido la globalización del trabajo, intensificando la competencia mundial por empleos y brindando la posibilidad de contratar trabajadores de cualquier parte del mundo. Aunque esto presenta una oportunidad al ampliar el mercado laboral, la ausencia de una regulación uniforme y consistente entre naciones podría resultar en un retroceso para los derechos laborales, potencialmente generando salarios más bajos y horarios laborales que no concilien la vida familiar y laboral. Es decir, el legislador tiene que imponer las normas necesarias con el fin de evitar el dumping social.

Además, los expertos muestran preocupación acerca del uso cada vez más extendido de la inteligencia artificial en la toma de decisiones laborales ya que en numerosas ocasiones los datos suministrados por los algoritmos no son precisos y muestran ciertos sesgos que repercuten en injusticias sobre los mismos trabajadores. Para ello, desde Europa se ha realizado una propuesta de regulación de la IA que explicaremos más adelante.

Como vemos, el actual modelo de organización del trabajo gira en torno a la digitalización y se prevé cada vez un mayor uso de estas plataformas digitales de empleo en búsqueda de una mayor flexibilidad y productividad. Estas plataformas —que no son más que soportes informáticos que conectan a los trabajadores por cuenta propia predominantemente con los clientes que necesitan servicios bajo demanda— han demostrado ser capaces de transformar el cómo, el cuándo y el dónde trabajamos. Las plataformas digitales de empleo se han convertido en un tema central en las conversaciones sobre la evolución de la industria, la innovación en el mercado laboral y las perspectivas del trabajo y el empleo a futuro. Su pronta irrupción y su significativo impacto demandan una respuesta normativa y política ad-hoc, en

la cual los sindicatos jueguen un rol esencial para asegurar que las inquietudes y prioridades de los trabajadores permanezcan en el centro de estas discusiones¹.

En resumen, el nuevo modelo de organización del trabajo se caracteriza por el gran protagonismo de la digitalización y la tecnología, una mayor flexibilidad, la economía gig, la formación continua y un mayor enfoque en el bienestar de sus empleados y en la conciliación de la vida familiar y laboral. La empresa en su compromiso por buscar la máxima eficiencia y flexibilidad hace esfuerzos para que los costes sean los mínimos posibles y por ello cada vez se emplean más en externalizar sus funciones. De esta manera, usan las plataformas digitales de empleo para evadir las responsabilidades con sus empleados justificando que son simples servicios externos o tratos mercantiles con autónomos —que en realidad sabemos que no lo son tanto— depreciando clandestinamente sus derechos laborales. De ahí que este mercado de trabajo se caracterice por la incipiente proliferación de trabajos precarios e injusticias sociales sobre las que hay que actuar desde un marco internacional homogéneo.

2.2. NOCIÓN Y TIPOLOGÍA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Las plataformas de trabajo en línea nacen en Estados Unidos a principios de los años 2000 con el avance de Internet, el creciente enfoque en la inteligencia artificial y el uso de algoritmos. Aproximadamente una década atrás, estas plataformas estadounidenses ingresaron al mercado europeo y desde entonces se han expandido notablemente en el continente².

Las plataformas digitales de empleo surgen como soporte de la organización empresarial. Son espacios informáticos de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas

¹ Johnston, H., & Caia, A. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. ETUI.

² Digital Future Society. (2019). *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*. Barcelona.

específicas por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales³.

Estas plataformas digitales se alinean con el concepto de crowdsourcing — externalización de tareas entre “un grupo de personas”— pues estas son los servicios digitales —sitios web o aplicaciones informáticas— que facilitan la externalización de tareas⁴. El término crowdsourcing se refiere a “el acto de aceptar un trabajo que en algún momento fue realizado por un determinado agente —empleado, independiente u otra empresa—, tercerizándolo a un grupo de personas indefinido y generalmente grande, mediante una convocatoria abierta que normalmente se hace por Internet”⁵.

Estas plataformas actúan como intermediarias técnicas, permitiendo a quienes buscan servicios publicar tareas a través de anuncios para llegar a un amplio grupo de posibles trabajadores, independientemente de su ubicación o situación económica. Desde una posición centralizada, ofrecen a los trabajadores acceso a diversas tareas provenientes de varios solicitantes, junto con un método para entregar el trabajo terminado y el soporte técnico y financiero para recibir la compensación por sus labores.

El trabajo a través de las plataformas digitales se caracteriza por el “efecto de red”, es decir, por atraer a un número suficiente de usuarios de ambos lados —clientes y trabajadores— a fin de facilitar las actividades y favorecer el crecimiento, y en dicha característica encuentra su principal motor de éxito⁶.

También se caracteriza por “ser centros de recopilación de datos automatizados” y por si solas ya generan valor a través de la recolección y monetización de los datos. Las plataformas

³ Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID – OIT. Buenos Aires, Argentina.

⁴ Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

⁵ Howe, J. (2006). *Crowdsourcing: A Definition*. Extraído de Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

⁶ OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra.

analizan datos continuamente, transformando la actividad económica a niveles que superan la capacidad de las empresas tradicionales⁷.

Otra característica es que basa la “gestión del negocio en algoritmos”. Las plataformas no solo utilizan algoritmos para poner en contacto los trabajadores con los clientes y los usuarios, sino que alcanza otros muchos más ámbitos como la evaluación de las opiniones de los clientes o de los usuarios, los niveles de competencias de los trabajadores y la cancelación o aceptación de un trabajo. Además, los algoritmos rastrean y evalúan a los trabajadores y, en consecuencia, organizan sus procesos de trabajo.

De otro lado, las plataformas se componen principalmente de “activos livianos”, es decir, tienden a invertir poco en activos fijos, fábricas, almacenes o empleados se emplean en invertir en la infraestructura en nube y dependen de las competencias, ideas y activos físicos de sus usuarios —clientes y trabajadores—. Esto les permite una rápida expansión a bajo costo. Y es que además se financian en gran medida con “fondos de capital riesgo”. Este tipo de inversión implica la aportación de capital a empresas emergentes o proyectos con un alto potencial de crecimiento, pero también con un nivel significativo de incertidumbre. Estas inversiones de capital riesgo les permiten desarrollar su tecnología, expandir sus operaciones y competir en el mercado.

En términos de precios, las plataformas emplean “diferentes métodos de fijación de precios”, como diversos tipos de tarifas o planes de suscripción, con el objetivo de atraer clientes. Mecanismos como bonificaciones, precios flexibles, incentivos y beneficios opcionales —incluyendo mayor visibilidad del perfil y acceso prioritario a proyectos— son fundamentales para el modelo de negocio de estas plataformas. Las tarifas aplicadas a los trabajadores también representan una parte significativa de los ingresos de estas plataformas.

Para finalizar, estas plataformas tienen “normas de gobernanza”. Los trabajadores, los clientes y las empresas deben aceptar las condiciones de servicio para poder acceder a la plataforma. Por lo general, estas condiciones son impuestas por la plataforma de manera unilateral y abarcan áreas como acuerdos de exclusividad, la aceptación o rechazo de tareas, la

⁷ Ibidem.

cancelación de cuentas, la resolución de disputas y el manejo de los datos. Esto otorga a las plataformas un nivel significativo de control sobre la independencia de los trabajadores, al mismo tiempo que determina cómo los clientes y las empresas pueden interactuar con dichos trabajadores.

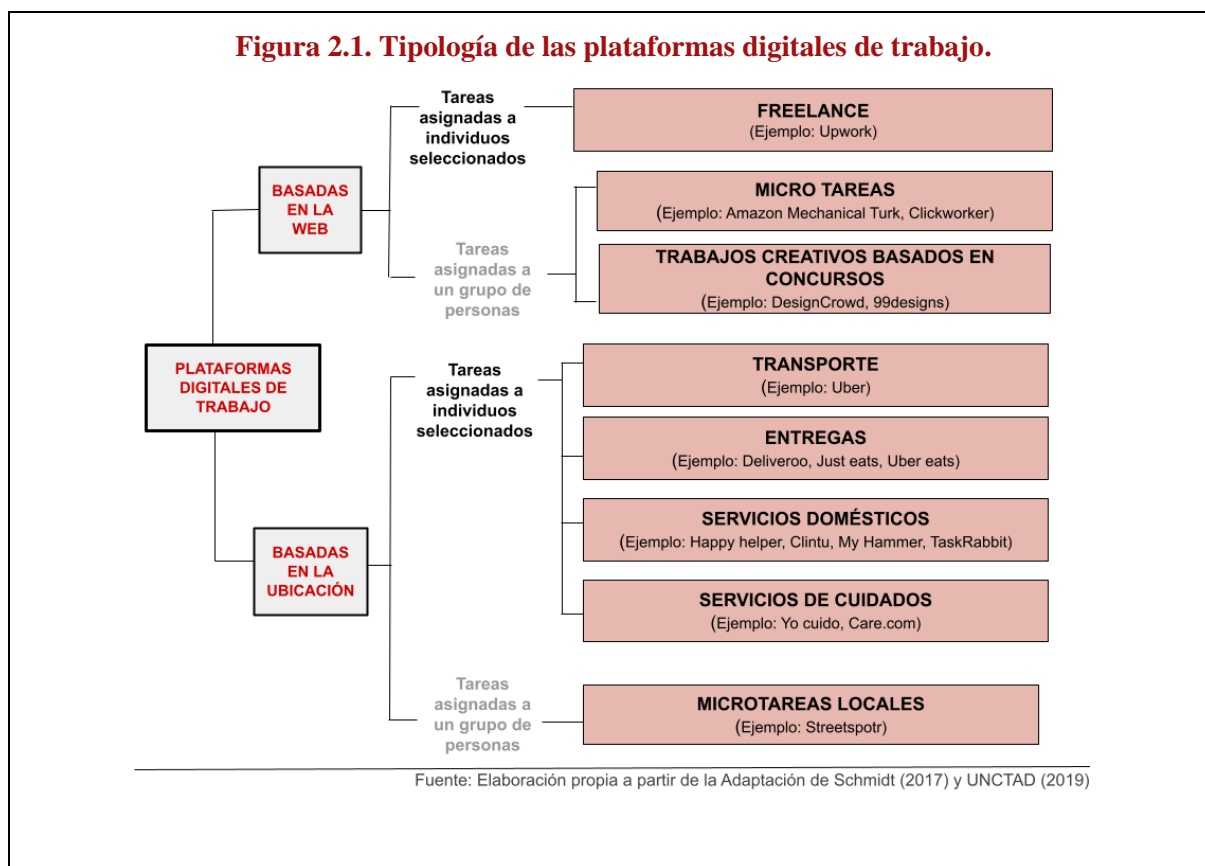
Las plataformas digitales de empleo adoptan diversos modelos y proporcionan distintos servicios en multitud de sectores, pero todas ellas se pueden clasificar en dos categorías: plataformas de trabajo online y plataformas de trabajo in situ.

Las primeras —también llamada plataformas digitales de empleo basadas en la web— hacen referencia a las tareas se realizan a través de Internet, y solo se requiere interactuar por medios digitales.

En el caso de los trabajos a través de las plataformas in situ —o también llamadas plataformas digitales de empleo basadas en la ubicación— los clientes y los trabajadores se encuentran en la misma zona geográfica, y para llevar a cabo las tareas tienen que interactuar físicamente.

A continuación, se presenta la categorización de las plataformas digitales de empleo existentes. Esta clasificación no es exhaustiva, por ello cabe mencionar que la clasificación tiene fines analíticos orientados a distinguir algunas cuestiones clave en el análisis.

Figura 2.1. Tipología de las plataformas digitales de trabajo.



2.2.1. Plataformas freelances.

Un freelancer es un profesional independiente que trabaja por cuenta propia y presta servicios a clientes en lugar de estar empleado de manera tradicional por una empresa. Los freelancers suelen ofrecer servicios especializados en una variedad de campos, como diseño gráfico, redacción, abogacía, programación, marketing, consultoría, traducción y muchos otros y pueden trabajar en proyectos por contrato o por encargo, lo que les permite colaborar con múltiples clientes y proyectos a lo largo del tiempo. La principal característica del trabajo freelance es la independencia y la flexibilidad para elegir proyectos y clientes, así como la capacidad de gestionar su propio horario y lugar de trabajo además del trabajo que se ejecuta íntegramente en línea.

Un ejemplo de plataforma freelance es *Upwork*. Esta herramienta es útil para construir relaciones a largo plazo entre clientes y profesionales independientes de diversos sectores. Los freelancers reciben una evaluación por parte de quienes los contratan una vez que completan el trabajo, y la oferta disponible se puede organizar según esa valoración. Upwork aplica una

comisión a los freelancers, determinada por un sistema de niveles. Los freelancers pagan una tarifa de servicio que varía entre el 5% y el 20% del valor bruto de los trabajos completados para un cliente, dependiendo del volumen de facturación acumulado con ese cliente en el tiempo. Asimismo, Upwork cobra a los clientes una tarifa por el uso de la plataforma, equivalente al 3% del costo total del trabajo. Los freelancers pueden establecer sus tarifas de manera independiente, y la plataforma se dedica a facilitar el proceso de pago.

2.2.2. Plataformas de micro tareas online e in situ.

Las plataformas digitales de micro tareas son un tipo de trabajo característico de las plataformas digitales de trabajo online que se divide en tareas individuales, generalmente pequeñas y repetitivas. Pueden ser algo tan simple como transcribir un fragmento de texto escrito a mano, clasificar una imagen o asignar una categoría a sentimientos expresados en comentarios⁸.

Amazon Mechanical Turk (AMT) es una plataforma en línea que vincula a compañías y entidades con trabajadores autónomos para realizar micro tareas, llamadas Tareas de Inteligencia Humana (HIT). Estas tareas suelen ser repetitivas, de baja complejidad y difíciles de abordar para la inteligencia artificial. Los trabajadores, conocidos como "turks", llevan a cabo estas tareas y reciben una retribución por su labor. Los turks pueden registrarse gratuitamente en la plataforma y, tras la aprobación de su perfil, examinar un catálogo de tareas para seleccionar aquellas acordes a sus habilidades y preferencias. Los solicitantes que usan AMT para subcontratar trabajos abonan una tarifa, aproximadamente el 20% del costo de la tarea, por el uso de la plataforma.

Por otro lado, aunque sean menos comunes, también resulta relevante mencionar las plataformas digitales de micro tareas in situ, es decir, las que trabaja con micro tareas que se realizan físicamente a nivel local.

⁸ Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). *Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries*. Extraído de Digital Future Society. (2019). *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*. Barcelona.

Streetspotr es un ejemplo destacado en este ámbito. *Streetspotr* se presenta como una aplicación innovadora que ofrece la oportunidad de generar ingresos a través de "micro trabajos", que son labores cortas, sencillas y entretenidas realizadas mediante un dispositivo móvil. La aplicación permite a sus usuarios identificar y llevar a cabo estos micro trabajos disponibles en su área local para obtener ganancias de forma ágil. La aplicación se centra en conectar a empresas con personas situadas en el lugar preciso y en el momento oportuno. Estos micro trabajos podrían abarcar desde tomar fotografías de productos específicos en un supermercado local hasta evaluar la coherencia entre la representación online y la realidad de un alquiler vacacional. *Streetspotr* no impone tarifas ni comisiones directas a los individuos que realizan estas labores, sino que su modelo de negocio se sustenta en acuerdos con las empresas que emplean la plataforma para obtener información, realizar investigaciones de mercado y llevar a cabo diversas misiones sobre el terreno. En cambio, recibirán compensaciones por las tareas que completen. La cantidad que ganen dependerá del tipo de tarea, su nivel de complejidad y otros factores estipulados por la empresa que solicita el trabajo⁹.

2.2.3. Plataformas de trabajo creativo basados en concursos.

Existe otra variante que incluye “plataformas digitales centradas en trabajos creativos a través de concursos”, como por ejemplo 99designs. El procedimiento fundamental implica que quienes necesitan un logo, una portada de libro, una etiqueta de producto, un diseño web... se inscriben en la página, completan un formulario con los detalles de lo que buscan y cuánto desean pagar, y organizan un concurso durante 7 días. Después de la etapa de presentación de propuestas, el cliente tiene la opción de cerrar el concurso. En caso de no encontrar ninguna propuesta satisfactoria, el concurso puede permanecer sin elección. En caso de estar contento con alguna propuesta, las seleccionadas pasan a una ronda final de 3 días en la que los diseñadores realizan ajustes basados en las retroalimentaciones recibidas, concluyendo con la elección de un ganador.

⁹ StreetSpotr App. (s. f.). <https://www.streetspotr.com/>.

El precio fluctúa dependiendo de la tarifa del diseñador. Sin embargo, cada categoría de diseño tiene una tarifa mínima. Por ejemplo, el diseño del logotipo comienza en \$239, el diseño de la página web desde \$459 y las páginas de redes sociales desde \$59. Sin embargo, estos precios aumentan si elige un paquete con más ventajas, por ejemplo, varias variaciones del concepto de logotipo o acceso a diseñadores mejor calificados¹⁰.

Los autónomos pagan una introducción de \$100 gratis cuando comienzan a trabajar con un nuevo cliente. Esta tarifa se distribuye entre los primeros cargos de \$500 dentro del proyecto.

Los autónomos también tienen que pagar una tarifa por cada proyecto. Esto paga el soporte, los pagos seguros y la protección contra fraudes que ofrece 99designs. La tarifa varía según el nivel de diseñador que seas. A los diseñadores de nivel superior se les cobra el 5%, a los de nivel medio, al 10% y a los diseñadores de nivel de entrada, al 15%¹¹

2.2.4. Plataformas de trabajo basados en la ubicación dedicadas al servicio transporte o entregas.

Sin duda de las más conocidas de todas las plataformas digitales de empleo podrían ser aquellas que ofrecen “servicios de transporte o entregas” o las “plataformas que ofrecen servicios del cuidado y el hogar”.

Estos prestadores, al igual que los freelancers, son autónomos que ofrecen servicios a clientes. Sin embargo, a diferencia de los freelancers, estos proveedores tienden a llevar a cabo su trabajo de manera presencial, aunque aún gestionado por algoritmos, lo que significa que no existe un lugar físico centralizado de trabajo.

Uber es una plataforma en línea que conecta a conductores privados con personas que necesitan un servicio de transporte. Los pasajeros utilizan la aplicación móvil de *Uber* para

¹⁰ Greaves, R. (2023). *Los mejores sitios web independientes en 2023: el resumen definitivo*. Ecommerce Platforms.

solicitar un viaje. Pueden ingresar su ubicación actual y destino, y verán una estimación del costo del viaje y el tiempo de espera. En lo que respecta a las tarifas, los pasajeros son los que deben pagar una tarifa por reserva, así como una tarifa por minuto y milla durante el viaje. Después del viaje, tú como conductor recibirás la mayor parte del pago de la tarifa. Sólo recibirás la “mayoría” y no todo, dado que Uber recibirá su parte por concepto de “tasa de servicio”. La cantidad que Uber dice cobrar a sus conductores es del 25% de sus ganancias¹².

Por otra parte, *Deliveroo* es una plataforma de entrega de comida a domicilio que conecta a restaurantes y establecimientos de alimentos con los clientes que desean realizar pedidos para entrega a través de una aplicación móvil o un sitio web. La empresa actúa como intermediaria, permitiendo a los restaurantes y establecimientos locales ofrecer sus menús a una audiencia más amplia y facilitando a los clientes la realización de pedidos de comida a través de la plataforma. Los clientes que utilizan *Deliveroo* para realizar pedidos de comida a domicilio a menudo pagan una tarifa de entrega. Esta tarifa se agrega al costo total del pedido y se destina a cubrir los gastos de entrega y logística. Los restaurantes y establecimientos asociados con *Deliveroo* pagan comisiones por el uso de la plataforma. Estas comisiones suelen basarse en un porcentaje del valor total de los pedidos realizados a través de *Deliveroo*. Los restaurantes se benefician al llegar a una base de clientes más amplia, pero comparten parte de sus ingresos con la plataforma. Cabe mencionar que la plataforma británica cesó su actividad en España el 29 de noviembre de 2021 tras no haber logrado hacerse un hueco en dicho mercado durante sus seis años de actividad y por el peso de la 'Ley Rider' (la cual explicaremos más adelante) que suponía para ellos una amenaza¹³.

Otra plataforma de entrega de comida bastante conocida en España es *Just eat*. La fórmula que mueve su negocio se basa en la externalización parcial. Se emplean repartidores a los que se hace alta laboral, pagándoles por horas y no por envíos y se completa la plantilla

¹² Gogol, F. (2024, enero). *¿Cuánto Paga Uber?* Stilt Blog.

¹³ Gascón, M. (2021). *Claves del cierre de Deliveroo en España: los motivos por los que el servicio de envío a domicilio abandona nuestro país*. 20Minutos.

con personal procedente de empresas de logística. Entre todos se encargan de entregar los pedidos de los restaurantes adheridos que no cuentan con este servicio¹⁴.

Por su parte *GLOVO*, otras de las grandes plataformas de delivery en España, cuenta con un sistema de facturación, donde tantos clientes, empresas y “Riders” reciben facturas por parte de la empresa. Las comisiones que pagan los restaurantes a la plataforma dependen de muchos factores, pero giran en torno al 30%. Por otra parte, ciclos de facturación son bisemanales y el importe final que recibirá el repartidor será la suma de todos los pedidos realizados durante ese tiempo. El pago se realizará en tu cuenta bancaria entre 1 y 5 días después del cierre del ciclo de facturación. Los repartidores pueden retirar sus ganancias a través de una cuenta bancaria o tarjeta de debito. Glovo defiende que el modelo que implantó cuando entró en vigor la norma cumple con la misma, pese a seguir contratando autónomos. Para ello introdujo algunos cambios en su plataforma, como dejar de asignar franjas horarias, permitiendo a los repartidores de su rama de hostelería, cerca de 10.000, que fuesen ellos los que eligiesen sus horarios y también que pudiesen ajustar sus tarifas. Sí empezó a considerar asalariados a los Riders de su negocio de supermercado a domicilio, del que hoy ha anunciado un ERE a 100 repartidores. Recientemente, desde el Ministerio de Trabajo, se ha impuesto una sanción por emplear de manera fraudulenta a 49 repartidores en Asturias. Aunque no es la primera vez que la Inspección sanciona a la empresa de reparto a domicilio por emplear a sus repartidores como falsos autónomos sí se trata de la primera sobre hechos posteriores al 12 de agosto de 2021, cuando entró en vigor la ley¹⁵.

2.2.5. Plataformas digitales de trabajo basados en la ubicación dedicadas al servicio doméstico o servicios de cuidado de personas o animales.

Su carácter es muy parecido al de los servicios de transporte y entrega (como ya hemos mencionado anteriormente), no obstante, se diferencia en que en este tipo de trabajos el

¹⁴ Sánchez Mendoza, J. (2022). *Just Eat, el imperio de la comida a domicilio 2022*. Hablemos de Empresa.

trabajador suele tener acceso a una mayor interacción con el cliente por la propia naturaleza de la tarea.

Care.com es una aplicación que ofrece servicios de cuidado de niños y ancianos, cuidado de mascotas, mantenimiento del hogar, limpieza, clases particulares, asistentes personales, entrenadores personales, etc. Fue fundada en Estados Unidos en el 2006, está presente en 16 países y afirma ser el mayor “centro online donde encontrar y organizar servicios de cuidados para las familias”¹⁶.

Joyners es una multiplataforma que agrupa a más de 1.000 profesionales sociosanitarios y ofrece sus servicios bajo demanda en función de las necesidades específicas de cada usuario. A través de su página web o app móvil se puede solicitar el servicio de un cuidador profesional que, en menos de una hora, asistirá al lugar requerido¹⁷. La plataforma se lleva una parte de la tarifa por hora que perciben las cuidadoras. Joyners se queda entre un 10 % y un 35 %, dependiendo del servicio. Las trabajadoras fijan su tarifa horaria y la plataforma establece un precio mínimo de 8 euros por hora. La plataforma permite realizar los pagos en su sitio web, con tarjeta de crédito o débito, o por domiciliación bancaria¹⁸.

2.2.6. *La paradoja entre la nueva y la vieja era.*

Las plataformas digitales de empleo son cada vez más, y además están abarcando mayor diversidad de servicios (entregas, transporte, limpieza, micro tareas, alojamiento, servicio de cuidados...). Como hemos podido comprobar en la noción de plataformas digitales de empleo, estas se limitan a garantizar el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda. A veces se considera que trabajar en las plataformas digitales es una “nueva forma de trabajo”: una transformación del trabajo basada en el desarrollo de Internet y las plataformas digitales que actualmente le dan soporte, pero la concepción de que estas relaciones laborales

¹⁶ Digital Future Society (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Barcelona.

¹⁷ Huete, J. (2019, julio). *Joyners: cuidadores a la carta en una app (y en menos de una hora)*. Innovaspain.

¹⁸ Digital Future Society (2021) *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Barcelona.

son “nuevas” es una de las formas en que las plataformas digitales de trabajo han intentado evadir la normativa laboral vigente.

En realidad, el trabajo en plataformas digitales se asemeja a muchas modalidades laborales de vieja era que simplemente agregan una herramienta digital como intermediaria. Las estrategias de trabajo que desagregan tareas en unidades pequeñas para asignarlas a trabajadores no calificados parecen ser una regresión a los procesos industriales no calificados asociados con Taylor, pero sin la lealtad o la seguridad en el trabajo¹⁹. La estructura de pagos por tarea en lugar de por tiempo también parecería asemejarse a las modalidades preindustriales de trabajo a destajo. La eventualidad del trabajo en plataformas digitales junto con la desagregación de tareas grandes en piezas más pequeñas no parece tan diferente de las modalidades laborales temporales que aún existen en la industria textil y de ropa, ya sea en talleres clandestinos o en el hogar del trabajador que trata de compensar sueldos bajos con trabajos adicionales que acepta a modo de “trabajo a domicilio”²⁰. Además, los servicios de búsqueda que brindan algunas plataformas a clientes y trabajadores parecen ser, en la práctica, bastante similares al trabajo de las agencias de colocación o empleo temporal.

Desde la organización internacional del trabajador ya se apunta a que “los trabajos a través de plataformas digitales están generando nuevas distorsiones intentando eludir su responsabilidad fiscal y laboral, y tratando a sus trabajadores como jornaleros del siglo XXI. Estas plataformas digitales no se limitan sólo a poner en contacto a clientes con trabajadores prestadores de servicios, sino que también explotan a esos trabajadores, a los que no les reconocen sus derechos laborales”²¹.

¹⁹ Cherry, M. A. (2016). *Invisible labour: Hidden work in the contemporary world*. Extraído de Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

²⁰ Scholz, T.; Liu, L. Y. (2010). *From mobile playgrounds to sweatshop city*. Extraído de Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

²¹ Declaraciones de Joaquín Nieto Sáinz, director de la oficina en España de la OIT, en la jornada sobre formación en competencias digitales, (2019). Extraído de Autor desconocido. (2020). *Jornaleros digitales: ¿una solución al desempleo o moderna esclavitud?* Ideas imprescindibles.

Lo que parece claro es que la economía colaborativa busca situarse en espacios de «desregulación», ya sea en el orden fiscal, administrativo o laboral, con la finalidad de abaratar costes y eludir responsabilidades con respecto a quienes prestan servicios para las plataformas. Los trabajadores que prestan sus servicios para estas plataformas suelen asumir los costes del servicio, emplean infraestructuras y medios de producción propios —teléfono móvil, moto, bicicleta...— y perciben una prestación económica directamente relacionada con el número de servicios realizados, pero carecen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma, ya que no pueden determinar los términos y las condiciones del servicio que ofrecen ni fijar los precios.

La paradoja entre la antigua y la nueva era laboral destaca la transformación de la flexibilidad laboral en la era digital. Aunque la tecnología ha proporcionado oportunidades de empleo más flexibles, también ha expuesto a los trabajadores a la inseguridad y a la falta de protección laboral. En el pasado, las estructuras laborales ofrecían más seguridad, pero la economía digital a menudo carece de salvaguardias robustas. Esta dualidad resalta la urgencia de repensar y fortalecer los derechos laborales en el contexto de la economía gig y las plataformas digitales, asegurando equidad y seguridad para los trabajadores en esta nueva era laboral dinámica y desafiante.

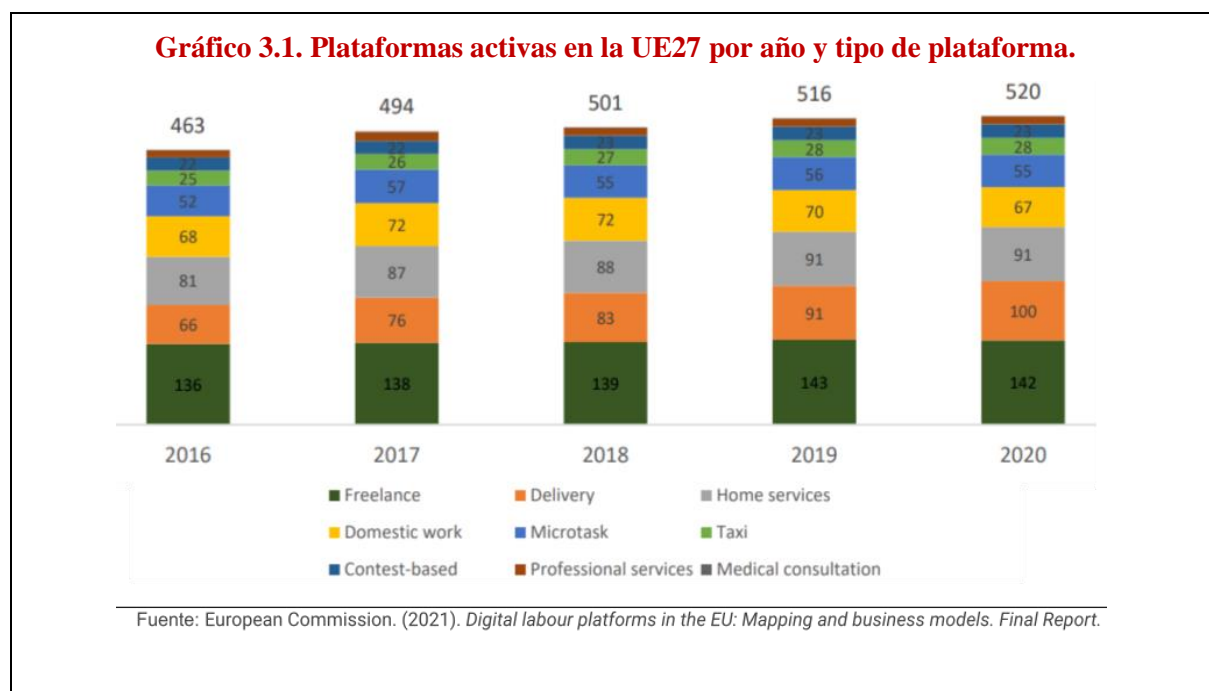
3. MARCO ANALÍTICO

3.1. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITALES.

El número de plataformas digitales de trabajo activas en la Unión Europea de los 27 ha experimentado un aumento moderado, pasando de 463 en 2016 a 516 en marzo de 2021. Sin embargo, se observa una desaceleración en el crecimiento neto de estas plataformas en los últimos años. Esta desaceleración se debe a varios factores, incluyendo una disminución en el

lanzamiento de nuevas plataformas, un aumento en el cierre de plataformas digitales debido a su limitada viabilidad a largo plazo, y un aumento en la actividad de fusiones y adquisiciones²².

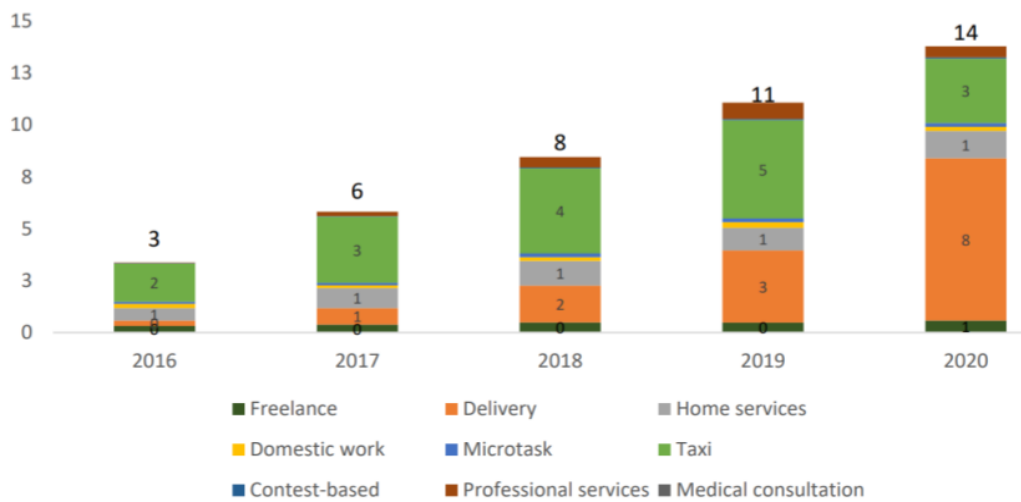
A pesar de esta desaceleración en el crecimiento de las plataformas digitales, la economía generada por estas plataformas ha experimentado un aumento notable, aumentando casi cinco veces en el mismo período, desde alrededor de 3.4 mil millones de euros en 2016 hasta aproximadamente 14 mil millones de euros en 2020. Este crecimiento económico se ha centrado principalmente en los servicios de taxi y entrega de alimentos²³.



²² Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report.* Publications Office.

²³ Ibidem

Gráfico 3.2. Economía generada por las plataformas activas de la UE27.



Fuente: European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models. Final Report.*

En cuanto a la procedencia de estas plataformas digitales activas en la Unión Europea, el 77% de las plataformas digitales tienen su origen dentro de los países de la propia unión. El 12% de las plataformas activas son de origen norteamericano y las siguen las plataformas originarias de otros países europeos fuera de la unión (8%). Las plataformas de Asia y Oceanía tienen menor relevancia representando el 2% y el 1% respectivamente. En términos económicos, las plataformas de la unión europea representan el 55% de los ingresos de la economía de plataforma, siendo Alemania, Francia, Países Bajos, España y Estonia los países que mayor aportación hacen. En el caso de las plataformas norteamericanas que operan en Europa, estas representan un 42% de los ingresos²⁴.

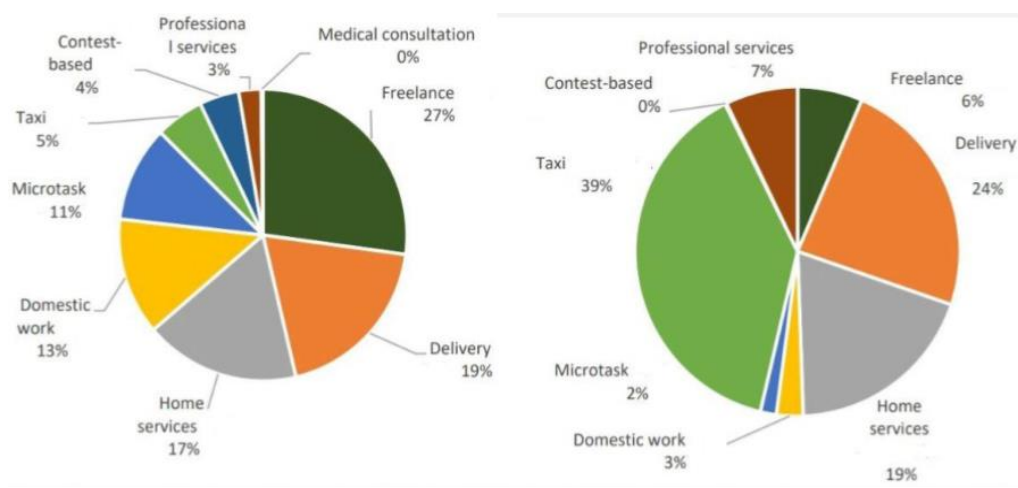
En el ámbito de las Plataformas Digitales de Trabajo en la Unión Europea, las plataformas basadas en la ubicación física desempeñan un papel dominante en la actividad. La mayoría de las plataformas se centran en servicios presenciales (un 69%). Entre estos, la entrega lidera con un 19% de las plataformas activas, seguida de cerca por los servicios a domicilio con un 17%. Además, el trabajo doméstico contribuye significativamente, representando el 13% de las plataformas activas en esta categoría.

²⁴ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report.* Publications Office.

Cuando se trata de ingresos generados por las personas que trabajan a través de las plataformas, la preeminencia de los servicios en ubicación física es aún más notable. Más del 90% de los ingresos provienen de servicios presenciales. Las plataformas que facilitan servicios de taxi y entrega tienen un impacto colosal, acumulando el 39% y el 24% de los ingresos, respectivamente. Juntas, estas dos categorías constituyen casi dos tercios de los ingresos totales generados por las plataformas. Los servicios a domicilio, profesionales y trabajo doméstico también desempeñan un papel significativo, contribuyendo colectivamente con la mayor parte del tercio restante de los ingresos.

Pese a que las plataformas en ubicación física son dominantes en número y ganancias, existe una proliferación de plataformas que actúan como intermediarios para servicios freelance. El 27% de las plataformas activas se dedican a facilitar este tipo de servicios, destacando la flexibilidad laboral que estas plataformas ofrecen. Entre los servicios restantes, las microtareas lideran con un 11% de participación, seguidas por tareas basadas en concursos que representan el 4% de las plataformas activas. Los servicios que se prestan únicamente online en las plataformas digitales representan menos del 10% de los ingresos totales, dividiéndose aproximadamente de manera equitativa entre servicios freelance (6% de los ingresos) y micro tareas (2% de los ingresos).

Gráfico 3.3. Servicios intermediados por las plataformas digitales de trabajo activas en la UE27 según la tipología de la OIT²⁵



Fuente: European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models. Final Report.*

²⁵ El primer gráfico en términos de número de plataformas y el segundo en ingresos generados.

El hecho de que el sector del taxi y el delivery sea tan relevante a nivel económico y a la vez de los más vulnerables ha hecho que países como España impulse medidas para proteger concretamente a este sector, aunque ya analizaremos en adelante que desde la Unión Europea se persigue una protección total de todos los sectores y con un enfoque relevante en la presunción de laboralidad y la gestión algorítmica.

En España, el porcentaje de trabajadores que han prestado servicios en plataformas es uno de los más elevados de Europa, según un estudio del sindicato Comisiones Obreras, 2,6% de la población en edad laboral (aproximadamente 700.000 personas) ha utilizado este tipo de trabajo como principal fuente de ingresos; y el 6% de la población (unos 2 millones de personas) obtiene, de este tipo de economía de plataformas, una cantidad significativa de sus ingresos (más del 25%)²⁶. Del 12,2% de los trabajadores de plataformas que había en España en 2017 (según datos de COLLEM 2017), el 2,3% eran esporádicos, mientras que el 9,9% restante se distribuía entre un 2,6% de trabajadores principales, un 4,8% de trabajadores secundarios y un 2,5% de trabajadores marginales²⁷.

Con relación al género, a nivel mundial, La participación de las mujeres en las plataformas de trabajo a través de las plataformas se asemeja, en gran medida, a la del mercado laboral tradicional. En dichas plataformas hay más hombres que mujeres, y el género femenino representa solo el 40 %, aproximadamente, del total de trabajadores de plataformas de la muestra²⁸.

En cuanto a la distribución del género por tipo de actividad en Europa, comprobamos que, en el contexto del trabajo en plataformas, existe una marcada división de género. Las mujeres son la mayoría en las actividades presenciales, y esto se debe al predominio de las mujeres en los servicios de cuidados. En las actividades de clic en plataformas muestran un

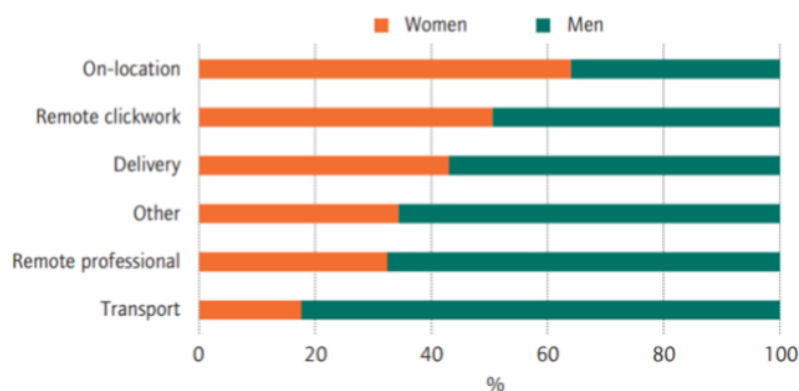
²⁶ CCOO (diciembre, 2021). *Condiciones de trabajo en plataformas digitales y prevención de riesgos laborales*. Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid.

²⁷ Gómez García, M., & Hospido, L. (2022). *El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales*. Banco de España, Eurosistema.

²⁸ Encuesta global de la OIT a trabajadores de plataformas de trabajo autónomo (2019-2020)

equilibrio de género. Por otro lado, el transporte en plataformas está mayoritariamente dominado por hombres, al igual que las actividades profesionales remotas. Estos datos resaltan las disparidades de género dentro de las diversas formas de trabajo en plataformas²⁹.

Gráfico 3.4. Distribución de los trabajadores de las plataformas digitales en Europa por tipo de actividad y género.

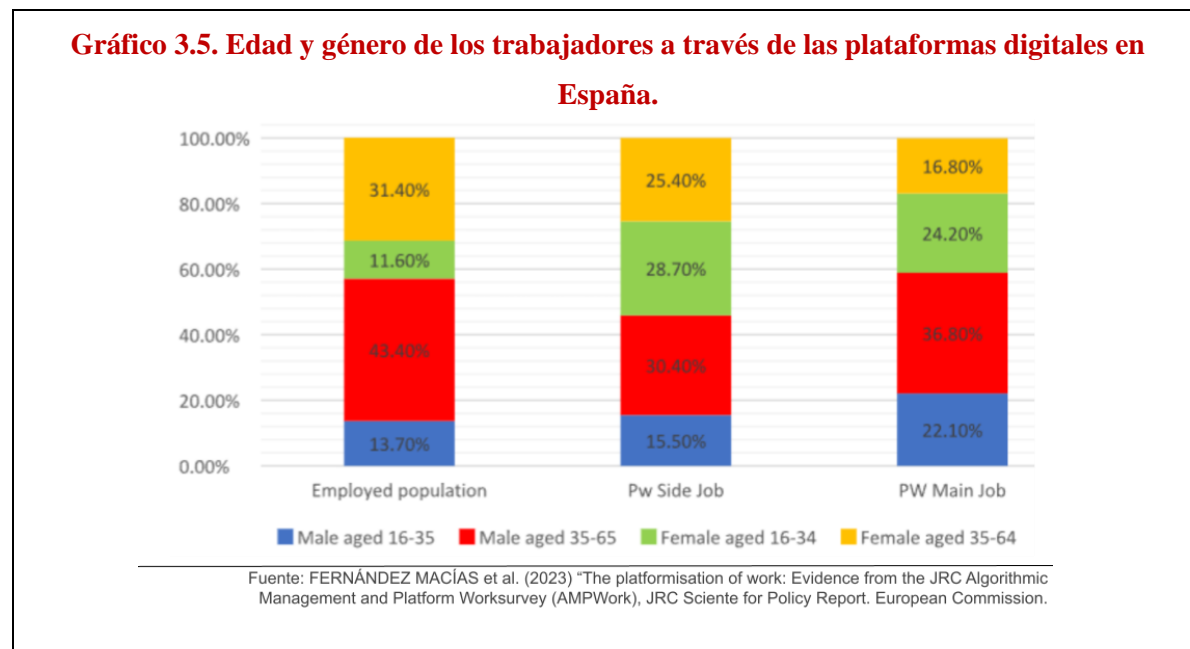


Fuente: ETUI IPWS. [Extraído de Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*]

Si observamos los prestadores de servicios a través de plataformas que desempeñan ese trabajo como trabajo principal en España comprobaremos que el 58,9% son hombres, mientras que un 41,1% mujeres. De esta manera, en España se evidencia una tendencia hacia el género masculino en este tipo de ocupaciones, aunque no tan amplia como se esperaba. El panorama cambia si observamos a los prestadores que desempeñan el trabajo como un trabajo secundario. En este sentido los hombres que acceden a las plataformas digitales de empleo y tienen ese trabajo para generar unos ingresos secundarios desciende al 45,9%. Las mujeres hacen un mayor uso de las plataformas como medio para conseguir ingresos secundarios (54,1 %). Si atendemos a las edades (y teniendo como referencia la población ocupada total), podemos ver como el porcentaje entre los más jóvenes crece con respecto a aquellos que son más mayores. Mientras que entre la población trabajadora de España total el 13,7% son hombres jóvenes, en el trabajo a través de plataformas digitales son el 22,10% (mientras que en el caso de los

²⁹ Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI.

hombres más adultos ese porcentaje baja a 36,80%). En el caso de las chicas todavía es más pronunciado. Las mujeres jóvenes trabajadoras en España son un 11,60%. Mientras que en las plataformas digitales de trabajo suponen un 24,20%³⁰. En general comprobamos que en España los trabajadores a través de plataformas suelen ser hombres jóvenes.

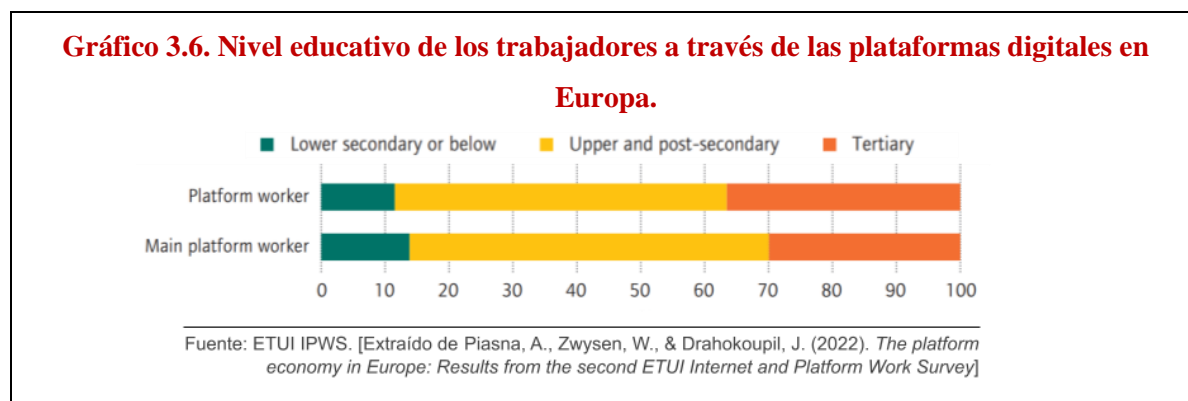


La mayoría de los trabajadores de las plataformas digitales en Europa, en torno a un 50%, tienen un nivel de estudio medio (estudios post obligatorios no universitarios o programas de formación profesional). Solo en torno al 13% tienen estudios secundarios obligatorios o inferior. Alrededor del 37% tienen estudios terciarios (universitarios de grado y postgrado)³¹. Esto tiene sentido porque las plataformas digitales de trabajo son una oportunidad para los estudiantes de compatibilizar sus estudios con un trabajo flexible que les permita unos ingresos adicionales para sufragar sus gastos propios. Si examinamos el gráfico 3.6. veremos que los trabajadores cuyos ingresos principales provienen del empleo en plataforma están

³⁰ Fernandez Macias, E., Urzi Brancati, M.C., Wright, S. y Pesole, A. (2023). *The platformisation of work: Evidence from the JRC Algorithmic Management and Platform Work survey (AMPWork)*. JRC Science for Policy Report. Publications Office of the European Union. Luxemburgo.

³¹ Piasna, A., Zwysen, W., & Drahoukoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI.

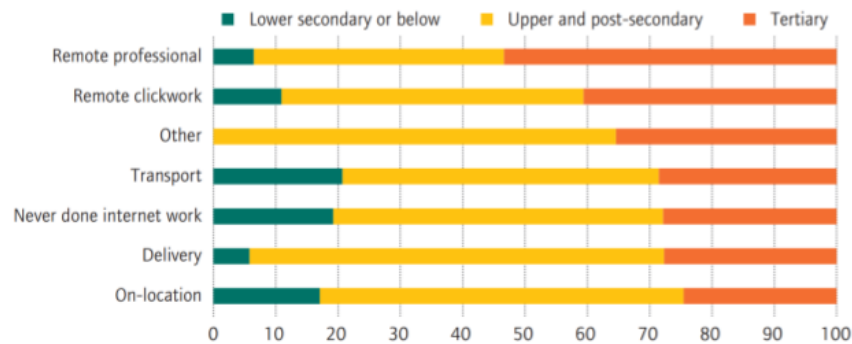
ligeramente menos formados. Esto se debe a que normalmente los trabajadores de plataformas con estudios de grado o posgrado tienden a usar más las plataformas para generar ingresos adicionales (baja su proporción de un 37% a un 30%).



El nivel educativo de los trabajadores a través de plataformas varía dependiendo del tipo de trabajo que realiza. Aquellos que se desempeñan trabajos profesionales remotos (freelances) tienden a tener niveles educativos más altos, con más de la mitad de ellos contando con cualificaciones terciarias. Los trabajadores con menor cualificación son más predominantes entre aquellos que realizan trabajos de transporte. Resulta interesante destacar que los trabajadores del sector del delivey (entrega) y los trabajadores que realizan tareas del hogar o servicios de cuidados (definidas como on-location en el informe) en plataformas comparten con los trabajadores de transporte una baja proporción de cualificaciones elevadas, pero muestran una presencia relativamente mayor de trabajadores con cualificaciones intermedias, especialmente entre los trabajadores de entrega³². Esto se debe a que en este tipo de empleo encontramos una gran proporción de estudiantes que, aprovechando el carácter flexible de estos trabajos, hacen uso de tales para incrementar sus ingresos mientras terminan sus estudios.

³² Ibidem

Gráfico 3.7. Nivel educativo de los trabajadores de plataformas, por tipo de trabajo en plataforma.

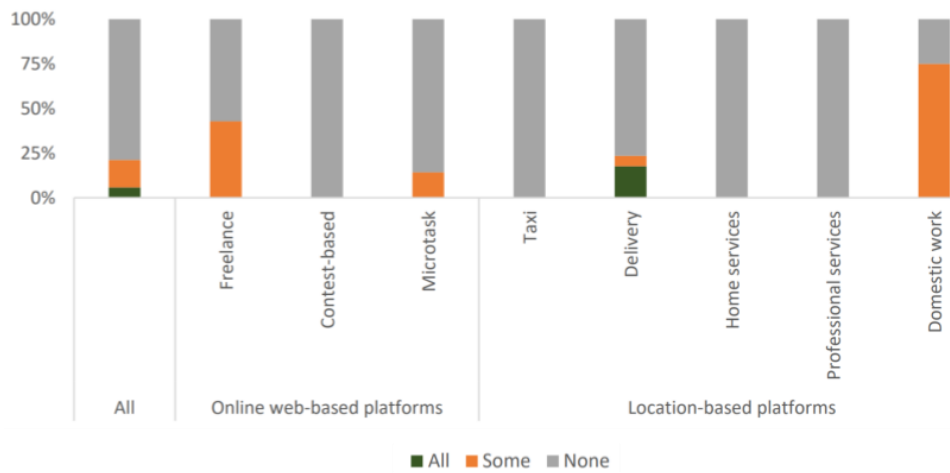


Fuente: ETUI IPWS. [Extraído de Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*]

Veamos a continuación el estatus de los trabajadores de la economía de plataformas. La gran mayoría de las plataformas digitales de trabajo se presentan como empresas tecnológicas con una función de intermediación, y dependen de autónomos para llevar a cabo los servicios. De hecho, en el 79% de las plataformas analizadas en la UE2 ninguna de las personas que trabajan a través de la plataforma está formalmente empleada, sino que son trabajadores por cuenta propia. Estas plataformas representan aproximadamente el 95% de los ingresos de las personas que trabajan a través de ellas³³. Solo algunas plataformas del sector del delivery contratan a sus trabajadores bajo el régimen de empleados dependientes. Esto se debe principalmente a la iniciativa legislativa de las potencias europeas que están incitando a algunas plataformas a emplear a sus trabajadores de manera formal para cumplir con las leyes laborales y sociales.

³³ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report*. Publications Office.

Gráfico 3.8. Personas en condición formal de empleados en las plataformas digitales activas de la UE27.



Fuente: European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models. Final Report.*

Tras este repaso sobre las características generales del mercado de trabajo a través de plataformas digitales, convendría hacer un análisis de las amenazas y oportunidades que encontramos en él para determinar que regulaciones serían pertinentes para fomentar un mercado eficiente y justo en este ámbito.

3.2. AMENAZAS DEL MERCADO LABORAL MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITALES

El trabajo en plataformas digitales se ha convertido en una parte cada vez más importante del panorama laboral moderno. Este cambio ha generado tanto riesgos como oportunidades para los trabajadores, las empresas y la sociedad en su conjunto.

El trabajo en las plataformas plantea desafíos debido a las condiciones de trabajo. Sobre todo, porque con frecuencia los trabajadores perciben bajos ingresos y tienen que hacer frente a la volatilidad de los ingresos, la cancelación injusta de las cuentas de los trabajadores, los errores propios de un algoritmo poco garantista y al acceso limitado a la protección social y laboral.

3.2.1. La existencia de un algoritmo controlador poco garantista y falta del debido proceso.

Cuando hablamos del algoritmo en este contexto debemos tener en cuenta dos problemas: El primero es que, pese a que las plataformas pretenden calificar tales empleos como trabajo autónomo, la existencia de unos «términos de servicios» bajo la vigilancia de un algoritmo controlador puede ser determinante para que los juristas aboguen porque realmente estos trabajos no son de todo independientes y por lo tanto no se podría calificar como autónomo. El segundo es que ese algoritmo organiza y controla el trabajo de manera matemática y automatizada sin la supervisión humana, lo que puede llevar en ocasiones a errores en su mayoría inexplicables desembocando en falta de transparencia, imparcialidad y posibilidad de discriminación en los procesos.

Debemos tener en cuenta que la administración algorítmica se caracteriza por la ejecución de procesos automatizados con una intervención humana reducida, comprendiendo facetas como la recopilación de datos, la vigilancia digital, la dependencia de sistemas de calificación por parte de clientes, y la aplicación de incentivos y sanciones para orientar el comportamiento de los trabajadores en plataformas digitales. La implementación de la gestión algorítmica en plataformas digitales reconfigura las relaciones de poder entre la plataforma, los clientes y los trabajadores, otorgando primordialmente ventajas a la plataforma.

Es cierto que la supervisión directa por parte de un jefe no existe, pero ahora es responsabilidad de algoritmos y ecuaciones matemáticas determinar la calificación laboral. Estas evaluaciones automáticas se apoyan en más que solo las valoraciones de los clientes. Factores como tiempos de entrega, sistemas de pago, cumplimiento de normas y hasta la adquisición del uniforme establecido por la plataforma. Esta evaluación determina el alcance del trabajador en la plataforma y, por ende, la cantidad de ofertas laborales futuras³⁴. Existe pues un control exhaustivo del cumplimiento de esos términos de servicios que impone la plataforma, aunque no se realice de la manera tradicional.

³⁴ Scasserra, S. (2019). *El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en las plataformas*. Nueva Sociedad, 279.

Las plataformas controlan el comportamiento de las personas que trabajan a través de ellas mediante un monitoreo detallado de sus actividades. De hecho, cerca de tres cuartas partes de las plataformas utilizan la vigilancia sobre las personas que trabajan a través de plataformas, ya sea, como ocurre en la mayoría de los casos, por la propia plataforma o, a veces, por el cliente.

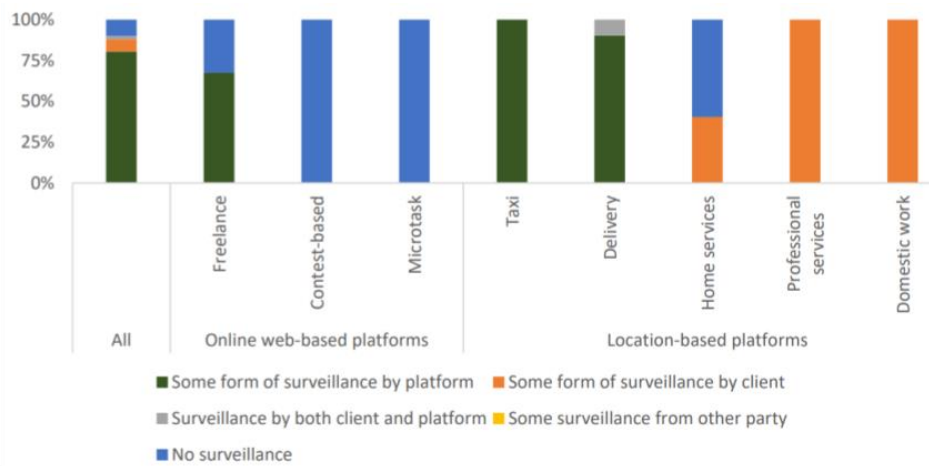
Aproximadamente el 90% de los ingresos totales provienen de plataformas en las cuales estas personas están siendo supervisadas de alguna manera, siendo la supervisión más común realizada por la propia plataforma. Esta supervisión es especialmente prevalente en las plataformas de taxi y entrega que operan en ubicaciones físicas específicas, y también se encuentra en algunas plataformas que ofrecen servicios freelance. Por otro lado, aquellos que trabajan a través de plataformas en servicios a domicilio, servicios profesionales o trabajo doméstico tienden a ser supervisados por el cliente, y en estas áreas hay menos incidencia de supervisión³⁵.

En todas plataformas las personas que prestan servicios a través de estas plataformas son además evaluadas, siendo una práctica más común que tanto la plataforma como el cliente participen en este proceso (90%). Sin embargo, se destaca una discrepancia significativa entre las plataformas en línea basadas en la web y las plataformas basadas en ubicación física. Las últimas tienden a involucrar tanto a la plataforma como al cliente en la evaluación de las personas que trabajan a través de ellas. En cambio, las personas que trabajan a través de plataformas en línea suelen ser evaluadas únicamente por el cliente y, en algunos casos, por la propia plataforma, lo que muestra una variación en los métodos de evaluación dependiendo del tipo de plataforma y la naturaleza de los servicios prestados³⁶.

³⁵ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report*. Publications Office.

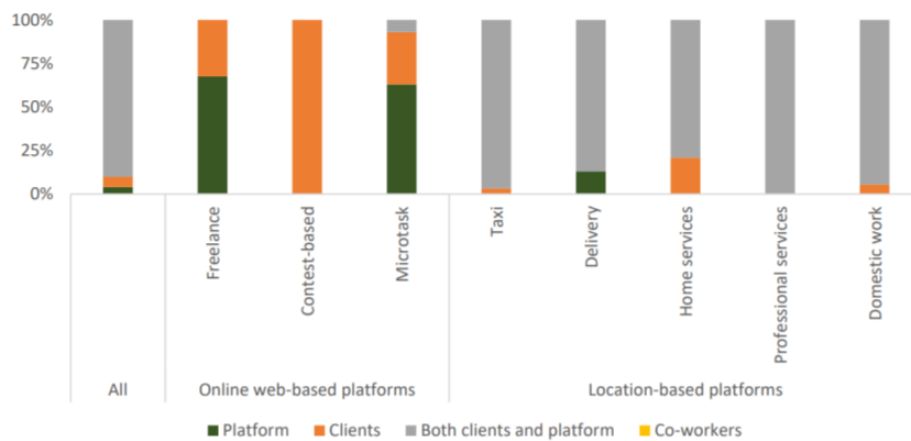
³⁶ *Ibidem*.

Gráfico 3.9. Vigilancia en las plataformas digitales de trabajo activas en la UE27.



Fuente: European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models. Final Report.*

Gráfico 3.10. Sistemas de evaluación en las plataformas digitales de trabajo activas en la UE27.



Fuente: European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models. Final Report.*

Como vemos, el entorno laboral de las plataformas digitales, a pesar de proclamar la autonomía de los trabajadores, utiliza estrategias de dirección y control que, aunque indirectas, resultan efectivas para influir en el comportamiento de los trabajadores. Estas estrategias incluyen prácticas como la discriminación de precios basada en la conectividad y la demanda horaria, la asignación preferencial de tareas a quienes se conectan con mayor frecuencia o mantienen altas puntuaciones individuales, así como la penalización por rechazar servicios (que en ocasiones pueden incluso llegar a desembocar en una exclusión de la aplicación, lo

que equivaldría en términos laborales a un despido)³⁷. La plataforma recoge información de diferentes fuentes y esa información es tratada, procesada e integrada por el algoritmo con el fin de determinar la asignación de tareas, la retribución e, incluso, la desconexión de la plataforma. De esta manera, aunque indirecta, hay fuertes formas de dirección y control en este ámbito y todo es gestionado por un algoritmo que se basa principalmente en el rendimiento del trabajador el cual hace esfuerzos inmensurables por ser el mejor entre sus iguales lo que puede ocasionar problemas como síndrome de burnout por sobrepasar la carga de trabajo o incluso accidentes laborales por querer hacer un trabajo más rápido y más pedidos. Cabe mencionar, además, que la falta de salvaguardias y coberturas para los trabajadores en este entorno digital agrega una capa adicional de vulnerabilidad a su bienestar.

En el caso de los Riders, el sistema de geolocalización integrado en la aplicación permite a la plataforma conocer, en cada momento, la localización exacta de cada trabajador, la ruta seleccionada, el tiempo entre que recibe un servicio y lo acepta, el tiempo de desplazamiento en el restaurante...³⁸

En *Microworkers*, si el nivel de aprobación del trabajador desciende por debajo del 75%, se le restringe su participación laboral por 30 días. En *CrowdFlower*, los clientes pueden decidir aceptar o rechazar el trabajo de un empleado, marcando su cuenta y limitando su futura participación en tareas. En 2017, *Amazon Mechanical Turk* modificó sus términos, estableciendo que los solicitantes no pueden descartar el trabajo sin fundamentos válidos. Aunque esto pretende mejorar las condiciones de los trabajadores, su aplicación plantea incertidumbres sobre su implementación³⁹.

Los motivos detrás del rechazo de trabajos a menudo son ambiguos para los trabajadores, ya que las respuestas con frecuencia no se reciben o carecen de claridad. Incluso los solicitantes pueden desconocer las razones precisas detrás del rechazo de una tarea, en vista

³⁷ Ginès i Fabrellas, A. (2020). *Mi jefe no es un algoritmo, es la plataforma*. Do Better. Barcelona.

³⁸ Ibidem

³⁹ Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

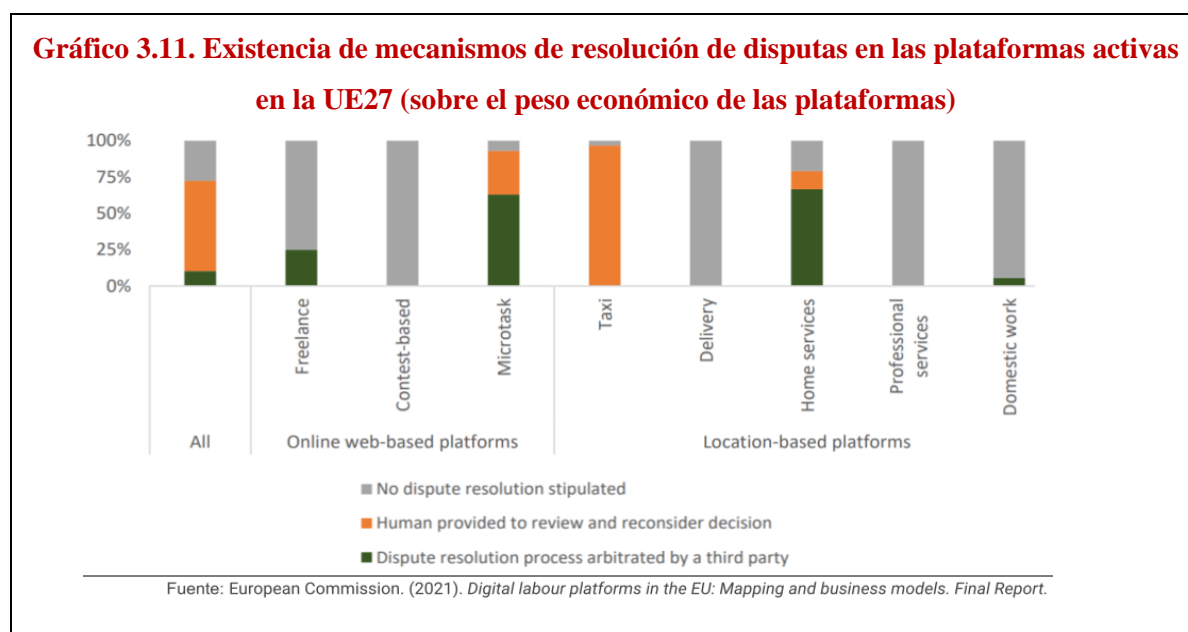
de la naturaleza de “caja negra” que tienen los algoritmos⁴⁰. El término caja negra de los algoritmos se refiere a la falta de claridad en su funcionamiento interno. Aunque estos sistemas procesan grandes volúmenes de datos y toman decisiones, no siempre se conoce cómo llegan a estas conclusiones, lo que plantea preocupaciones éticas y de justicia. La opacidad en los algoritmos puede generar resultados sesgados o discriminatorios sin una explicación transparente de cómo se alcanzaron esos resultados. Esta falta de transparencia priva a los trabajadores de la oportunidad de aprender y mejorar porque no existe un feedback que les ofrezca información sobre qué han hecho mal y les enseñe a aprender de sus errores.

Y es que la falta de claridad en el rechazo de trabajos deja en duda la justicia del proceso. En ciertos casos, el trabajo completado por el trabajador puede seguir siendo útil para quien solicitó el servicio, aunque el mismo haya sido rechazado o no aprobado. La situación problemática surge cuando el trabajador no recibe el pago acordado o justo por su labor. Esto aumenta el carácter precario de estos tipos de trabajo, ya que, a pesar de haber proporcionado un servicio válido, legítimo y útil, el trabajador no es remunerado de manera apropiada por su tiempo, habilidades y esfuerzo. Y lo peor de todo es que para los trabajadores a quienes se les deniega injustamente el pago también se le deteriora su calificación. Los rechazos, además de implicar la ausencia de compensación por el trabajo realizado, impactan significativamente en la capacidad de los trabajadores para acceder a nuevas tareas e incluso a otras plataformas. En el peor de los casos como ya hemos mencionado, estos rechazos pueden resultar en la desactivación automática de los trabajadores de la plataforma, actuando como un mecanismo equiparable a un despido, cuando se supera un umbral específico de rechazos.

El problema es la inexistencia de mecanismos fáciles, ágiles y sin costo para apelar por estos errores. Y es que en muchas ocasiones como los trabajos se desglosan en micro tareas que se pueden completar en segundos o minutos y por las que se pagan céntimos, luchar por la paga puede sencillamente llevar más tiempo y coste que la micro tarea en sí. Adicionalmente, dado que las sedes de las plataformas, los clientes y los trabajadores están dispersos por todo el mundo, buscar reparación en un tribunal laboral local no sería realista.

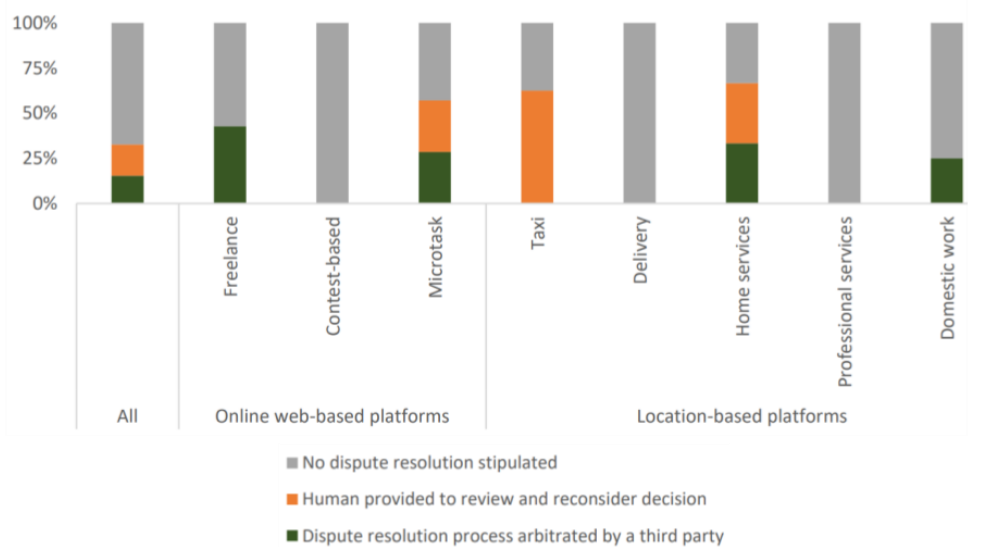
⁴⁰ Pasquale, F. (2015). *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Extraído de Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

De acuerdo con un informe del Consejo Europeo de 2021, el 69% de las plataformas digitales activas en la UE27 no ofrecen ningún mecanismo de resolución de disputas para las personas que trabajan a través de plataformas. De las plataformas que lo ofrecen, la mitad proporciona un punto de contacto humano para revisar y reconsiderar decisiones, mientras que la otra mitad ofrece un proceso de resolución de disputas arbitrado por un tercero. Sin embargo, como la revisión humana tiende a estar disponible en plataformas de taxis basadas en la ubicación (y estas son las que más peso económico tienen), las estimaciones basadas en la participación en los ingresos indican que las plataformas digitales de empleo que ofrecen revisión humana representan aproximadamente dos tercios de las ganancias de las personas que trabajan a través de plataformas. Además, los mecanismos de arbitraje son más comunes en ciertos países, especialmente en Alemania. Alemania es un caso interesante, ya que varias plataformas se han suscrito a un código de conducta que incluye un mecanismo de arbitraje independiente realizado a través del sindicato IG Metall⁴¹.



⁴¹ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report.* Publications Office.

Gráfico 3.12. Existencia de mecanismos de resolución de disputas en las plataformas activas en la UE27 (sobre el número de plataformas activas).



Fuente: European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models. Final Report.*

3.2.2. Falta de comunicación y transparencia

Muy en relación con la problemática anteriormente vista es que la comunicación entre trabajadores, solicitantes y administradores de plataformas, en muchas ocasiones, es limitada o nula. En ciertas plataformas, los trabajadores tienen la opción teórica de contactar a los administradores, pero la realidad muestra que encontrar la información de contacto adecuada no es sencillo y las respuestas son usualmente lentas, insatisfactorias o inexistentes. La interacción entre trabajadores y solicitantes de servicio (clientes) resulta aún más desafiante⁴².

La principal dificultad en la realización del trabajo en plataformas radica en la falta de interacción directa con los que solicitan el trabajo. Esto conlleva a menudo el rechazo de asignaciones debido a instrucciones ambiguas. En algunas plataformas incluso a pesar de existir vías de contacto, los trabajadores reciben información que se percibe como insuficiente y los canales suelen ser unidireccionales. La carencia de comentarios o retroalimentación por

⁴² Todolí Signes, A., Jalil Naji, M., & Llorens Espada, J. (2020). *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo.

parte del solicitante, que resulta esencial para mejorar el desempeño y rectificar errores, genera un alto nivel de frustración⁴³.

Los trabajadores de *AMT* y *Prolific* pueden contactar a los solicitantes en sus plataformas, pero esta posibilidad no está prevista en plataformas como *Clickworker*, *CrowdFlower* o *Microworkers*⁴⁴.

La comprensión del proceso de aprendizaje inherente a cualquier labor no es frecuente entre aquellos que solicitan servicios. En los entornos laborales tradicionales, se concede un tiempo para aprender, cometer errores y recibir comentarios. No obstante, en las plataformas digitales, estos errores, a menudo causado por instrucciones ambiguas, conduce al rechazo del trabajo o, en ocasiones, a la expulsión de la plataforma.

El proceso de evaluación en las plataformas generalmente es unilateral. Mientras los trabajadores están altamente sujetos a ser evaluados, las plataformas no disponen de métodos para que los trabajadores puedan valorar a los clientes o solicitantes. Esta desigualdad deja a los trabajadores con recursos limitados para defenderse de rechazos injustos por parte de solicitantes con malas intenciones.

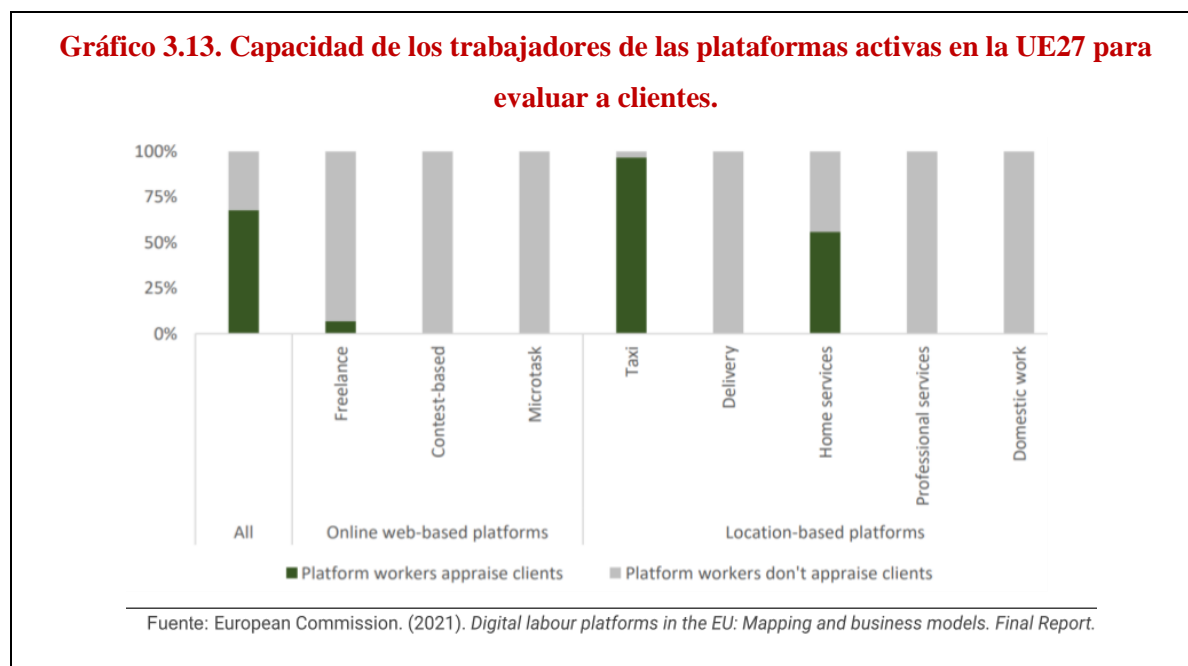
Los trabajadores de plataformas digitales solicitan la capacidad de evaluar a los empleadores, expresando su deseo de contar con herramientas para calificar la claridad de las instrucciones, la comunicación y la fiabilidad de los empleadores al igual que los empleadores califican a los trabajadores con el fin de avanzar en el camino hacia una mayor comunicación entre ambos agentes y conseguir la bidireccionalidad de esta.

Si vemos los datos proporcionados por la comisión europea, vemos que la opción de evaluar a los clientes sigue siendo rara en la mayoría de las plataformas, ofrecida por menos de un cuarto de las plataformas examinadas. En contraste, las estimaciones de la participación en los ingresos indican que las plataformas donde es posible evaluar a los clientes representan aproximadamente dos tercios de los ingresos de las personas que trabajan a través de plataformas. Esto se debe principalmente a que esto es posible en la plataforma de taxis Uber,

⁴³ Ibidem

⁴⁴ Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

que representa una gran parte de los ingresos de las personas que trabajan a través de plataformas. Prácticamente las plataformas que permiten esa bidireccionalidad en la evaluación son aquellas de taxi (por lo ya mencionado), los servicios domésticos y en muy irrelevante medida las plataformas freelances. El resto de los sectores carecen de esta característica⁴⁵.



3.2.3. El lento y desigual proceso hacia los derechos colectivos.

La ausencia de sindicatos y la protección laboral típica del empleo convencional pueden dejar a los trabajadores digitales sin las garantías necesarias para abordar problemas como la seguridad laboral, salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas.

La idea de dimensión colectiva es ya una realidad. Se apoya en la existencia de un grupo de personas en una posición similar, la de empleado o colaborador de la plataforma; grupo que tiene una entidad suficiente, y que presenta cierto grado de cohesión. A ello se une un nivel de insatisfacción con la situación en que se encuentran, que además genera

⁴⁵ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report.* Publications Office.

pretensiones comunes para todo el conjunto. Existe un interés colectivo. Este interés colectivo se ve acompañado en esta comunidad de una voluntad de actuación fruto de la trascendencia que en sus vidas tiene esta condición, y de una capacidad de presión⁴⁶.

Dos grupos específicos de trabajadores de plataformas digitales que se han destacado por su activismo y visibilidad son los transportistas de alimentos preparados y los conductores de vehículos. Estos dos grupos llevan a cabo su labor a través de plataformas conocidas como Uber y Deliveroo, convirtiéndose en símbolos de los impactos negativos de estas plataformas y en íconos de la resistencia colectiva contra dichos impactos. Los resultados de estas estrategias están empezando a aparecer: en Bolonia se ha elaborado una Carta de Derechos Fundamentales de los Riders de manera tripartita; en Seattle una ordenanza municipal permite a los conductores de Uber formar sindicatos y negociar; en Austria se han formado comités conjuntos, al igual que ha ocurrido en Nueva York; en Australia se ha firmado un acuerdo entre la plataforma Airtaker y el sindicato Union South Wales...⁴⁷

La cuestión es que la representación colectiva en los empleos a través de las plataformas digitales se encuentra con muchos obstáculos, —distintos ya al de la calificación del trabajador incluso— por las singularidades del propio sector. La inexistencia de un espacio físico de trabajo que permita crear una identidad colectiva, el riesgo a la represalia o “desactivación” ante cualquier reivindicación individual o colectiva, la precariedad del propio trabajo o el porcentaje relativamente reducido de empleo que representan respecto de las formas de trabajo tradicionales⁴⁸. Todo ello hace que, pese a que la idea de dimensión colectiva sea ya una realidad, el proceso para alcanzarla sea lento y tenga un desarrollo heterogéneo según el sector o incluso el país.

⁴⁶ Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, Todolí Signes, A., Aguilar del Castillo, Ma. C., Aguilar del Castillo, Ma. C., & Aguilar del Castillo, Ma. C. (2020). *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real* (1a ed.). Tirant lo Blanch. Universidad de Valencia.

⁴⁷ Ibidem

⁴⁸ Muñoz, F. A. V. (2020). *El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 8, número 2.

En plataformas digitales, la primera dificultad para formar sindicatos y participar en negociaciones colectivas radica en la clasificación de los prestadores de servicios. Muchas veces, estas plataformas los consideran autónomos, evitando así sus responsabilidades como empleadores. Esta clasificación borrosa niega a los trabajadores las protecciones laborales y los derechos asociados con la sindicalización y la negociación colectiva. La ambigüedad en esta clasificación se conoce como "zona gris" en el campo del Derecho Laboral, ya que no está claramente definida y varía según las leyes y la jurisprudencia de cada país. Esta falta de claridad ha provocado un debate sobre cómo deberían ser tratados legalmente estos trabajadores.

La mayoría de los juristas se inclinan por calificar estos servicios como trabajos por cuenta ajena, al darse en ellos los requisitos exigidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, y siendo de aplicación la presunción establecida en el artículo 8.1 de dicha norma a favor de la laboralidad de la relación existente entre el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél.

En España el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse en su sentencia de 25 de septiembre de 2020, declarando que la prestación de servicios de los repartidores con la empresa Glovo reuniría los requisitos de laboralidad exigidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁹.

La ley 12/2021 por su parte modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores introduciendo la nueva disposición adicional vigesimotercera para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, y resuelve la polémica reconociendo la presunción de laboralidad del trabajo prestado en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. La disposición dice así: “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita,

⁴⁹ Sala de lo Social del Tribunal Supremo. (2020). Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4746/2019.

mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. De esta manera se traslada a la ley los criterios y parámetros establecidos por la Sentencia del Tribunal Supremo con el objetivo de que el Estatuto de los Trabajadores refleje estas nuevas realidades de forma clara. Cabe mencionar que para que sea aplicable la presunción, se tienen que dar toda una serie de requisitos: Que la actividad desarrollada por la persona física sea una actividad de reparto de cualquier producto de consumo o mercancía; Que la empleadora ejerza facultades de dirección y control de forma directa o implícita a través de una plataforma digital; Y que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

En el caso de trabajadores que realizan entregas de productos o mercancías a consumidores a través de plataformas digitales, la clasificación es clara y se presume el vínculo de empleo. Sin embargo, en plataformas digitales que no se dedican a la distribución de mercancías o productos para consumidores, la situación es más compleja pues no está amparada por la Ley Ryder. Sin embargo, desde Europa se está elaborando una directiva que ampare el resto de las actividades del sector.

Por otro lado, para que tenga lugar el sindicalismo se deben construir relaciones estables, significativas y de confianza, los trabajadores deben identificar sus intereses comunes y creer que su esfuerzo cambiará las cosas⁵⁰. En este sector es difícil ponerse en contacto con los trabajadores, pues estos están repartidos por todo el mundo, y además existe una intensa competencia que hace que los trabajadores se vean unos a otros como competidores en lugar de como aliados, es decir, las plataformas digitales fomentan que los trabajadores entren en competencia entre ellos mediante los llamados «sistemas reputacionales», que suelen tener un marcado componente individualista y evita la lucha común. Este carácter individualista se suele dar en las aplicaciones donde existen más heterogeneidad en la situación de los prestadores de servicios, como por ejemplo en las plataformas freelance, pues en las plataformas donde las situaciones son más homogéneas y vulnerables, el carácter individualista deja paso a la lucha por ese interés común.

⁵⁰ Johnston, H., & Caia, A. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. ETUI.

Esto se debe a que dentro de las plataformas digitales de trabajo existen una pluralidad de situaciones en la que pueden encontrarse las personas que prestan sus servicios a través de ellas. No es sólo que las plataformas generan tanto empleo autónomo como subordinado, con todas las consecuencias que ello tiene en sus posiciones contractuales respectivas; es que dentro de cada uno de estos grupos vamos a encontrar personas en situaciones muy diversas (no es lo mismo prestar servicios cualificados que otros que no lo son; hacerlo de manera presencial que remota; en actividades reguladas o en las que no lo están...). Sin duda la mayor diferenciación se plantea entre aquellas personas que dependen económicamente de la plataforma para su sustento, y aquellas otras para las que la retribución generada por esta ocupa un papel secundario a estos efectos, por disponer la persona de otras fuentes de renta o no tener grandes necesidades de ésta. Esto es complicado de gestionar, porque podemos encontrar a ambos colectivos en una misma plataforma y haciendo lo mismo; que sea una fuente de ingresos ocasionales o complementarios o su principal medio de vida les coloca en situaciones radicalmente diferentes frente a este mercado digital, con lo que sus intereses serán también distintos. Resulta difícil generar una dimensión colectiva cuando no existe un interés único y compartido por todos los miembros del grupo⁵¹.

Las elevadas tasas de rotación laboral en este sector dificultan aún más la organización. Los trabajadores en este sector cambian de empleo con mucha frecuencia, pasando de un trabajo a otro y a menudo sin la intención de quedarse mucho tiempo en un empleo en particular. Esto hace que sea difícil para ellos unirse y trabajar juntos para proteger sus derechos e intereses⁵².

Surge también la pregunta de qué convenio colectivo debería aplicarse. Parece dudoso que se pueda dar la creación de una unidad de negociación global para regular el trabajo en plataformas digitales a un nivel más amplio que los convenios a nivel empresarial o sectorial. Dado que estas plataformas pueden proporcionar una amplia variedad de servicios, resultaría

⁵¹ Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, Todolí Signes, A., Aguilar del Castillo, Ma. C., Aguilar del Castillo, Ma. C., & Aguilar del Castillo, Ma. C. (2020). *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real* (1a ed.). Tirant lo Blanch. Universidad de Valencia.

⁵² Muñoz, F. A. V. (2021). *Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 157, 59-84. ISSN 0213-0750.

difícil establecer un único convenio que sea aplicable a todas las actividades que abarcan. Para entenderlo mejor veamos un ejemplo: *QuickTask* ofrece servicios de tareas diversas, desde limpieza del hogar hasta trabajos de jardinería. En este caso, los trabajadores en la plataforma pueden desempeñar roles muy diferentes, y establecer un único convenio colectivo que abarque todas las tareas podría presentar desafíos debido a las variaciones en las condiciones y requisitos laborales. Y es que la naturaleza transversal del trabajo en plataformas supone un problema para establecer relaciones colectivas. Si los trabajadores ya están representados por sindicatos o regulados por convenios propios en sus respectivas actividades, se aplicaría la prohibición de concurrencia según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, a menos que se opere a nivel de empresa. Esto significa que la representación colectiva podría ser difícil de establecer cuando los trabajadores ya estén afiliados a sindicatos o regulados por convenios sectoriales específicos⁵³.

A pesar de las dificultades, los trabajadores de plataformas se reúnen ya sean físicamente —conductores y repartidores se reúnen físicamente en los parques y calles donde trabajan— u online —en chatrooms y grupos de Facebook— por lo que, aunque resulte ser una tarea difícil, sí es posible el movimiento sindical en el sector. Además, si bien la situación laboral puede plantear problemas a la negociación colectiva por razones jurídicas, es crucial destacar que esta circunstancia no representa, en absoluto, un impedimento insalvable para la organización como grupo⁵⁴.

Asimismo, la concienciación de estos trabajadores está motivando que ejerzan acciones de presión sobre el resto de los agentes sociales —medidas de presión pluridireccionales— para conseguir la defensa de sus intereses. Junto a las dirigidas contra la plataforma encontramos otras encaminadas a obtener el apoyo de los usuarios y las entidades públicas (mediante técnicas de concienciación y comercio justo). Ejemplos incluyen campañas de boicot, compromisos retributivos voluntarios de los usuarios y presión constante sobre las

⁵³ Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, Todolí Signes, A., Aguilar del Castillo, Ma. C., Aguilar del Castillo, Ma. C., & Aguilar del Castillo, Ma. C. (2020). *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real* (1a ed.). Tirant lo Blanch. Universidad de Valencia.

⁵⁴ Johnston, H., & Caia, A. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. ETUI.

autoridades locales. Esta concienciación de los agentes ha causado escenarios como el que tuvo lugar en la ciudad italiana de Bolonia, donde las grandes plataformas globales de reparto de comida se negaron a adherirse a la Carta de Derechos promovida por el Ayuntamiento de esta ciudad italiana y éste organizó una campaña de boicot contra éstas, y publicó en su portal online una lista de empresas adheridas y no adheridas, siguiendo la técnica de “naming and shaming”⁵⁵.

Existen diferentes vías para alcanzar la negociación colectiva de estos trabajadores: La estrategia jurídica, la estrategia de renovación sindical o la estrategia de foros⁵⁶.

La estrategia jurídica, orientada a que se reconozca a los prestadores como trabajadores cuando estos han sido considerados autónomos, es la más recurrida. En algunos países, se han emprendido acciones legales contra plataformas digitales con el propósito de cambiar el estatus de los trabajadores de autónomos a empleados dependientes. Este enfoque es esencial para garantizar el reconocimiento efectivo de los derechos laborales, ya que los trabajadores quedan bajo las regulaciones que rigen las relaciones laborales, permitiéndoles acceder de inmediato a las protecciones y beneficios contemplados en dichas normativas. Estos beneficios incluyen la protección contra accidentes en el lugar de trabajo, seguros de desempleo, salarios mínimos, licencias familiares, entre otros. Además, la clasificación como empleados proporciona una identificación precisa del empleador, quien es la entidad responsable de abordar las demandas relacionadas con la negociación colectiva.

La estrategia de renovación sindical busca la adaptación de los sindicatos para atraer a trabajadores de sectores emergentes, como los empleados de plataformas digitales. Esto implica esfuerzos para aumentar la afiliación sindical mediante enfoques flexibles, como la creación de programas de afiliación atractivos, como reducción de cuotas, dirigidos a trabajadores independientes o temporales en plataformas en línea. El objetivo es abordar los desafíos específicos de estos trabajadores y brindarles apoyo mediante la representación

⁵⁵ Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, Todolí Signes, A., Aguilar del Castillo, Ma. C., Aguilar del Castillo, Ma. C., & Aguilar del Castillo, Ma. C. (2020). *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real* (1a ed.). Tirant lo Blanch. Universidad de Valencia.

⁵⁶ Picasso Cerda, I., Romero Suarez, F., et al (2022). *Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales*. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. México.

sindical. Los sindicatos se centran en educar a los trabajadores de plataformas sobre sus derechos laborales y la importancia de la organización sindical en la defensa de esos derechos. La estrategia consiste en utilizar la experiencia y estructuras sindicales existentes para incorporar a los trabajadores de plataformas digitales en procesos de negociación colectiva y representación. De hecho, por esta vía en España, UGT ha conseguido que un Tribunal Superior de Justicia confirme la aplicación del convenio colectivo sobre el transporte de mercancías por carretera para la propia Glovo. En la sentencia, el Tribunal sentenció que las plataformas no son intermediarios, sino empresas dedicadas al sector del transporte y la logística pues la actividad de Glovo es organizar y gestionar un servicio de entrega⁵⁷.

Los foros, especialmente en línea, representan una tercera estrategia valiosa para la organización colectiva de los trabajadores. La tecnología, incluyendo los foros de Internet y salas de chat, así como las redes sociales, se convierten en herramientas fundamentales para este propósito. Estos espacios virtuales facilitan la asistencia mutua y la organización colectiva. La asistencia mutua implica compartir información y estrategias para enfrentar las condiciones laborales actuales, mientras que la organización colectiva busca activamente cambiar esas condiciones. Hay algunas actuaciones que han tenido un gran impacto, como Turkopticon, una página web lanzada en 2009 a través de la cual las personas que han ofrecido sus servicios a través de Amazon Mechanical Turk pueden evaluar a los usuarios que los contrataron, utilizando en favor de los trabajadores los mismos instrumentos de reputación on-line que les aplican estas empresas. Con esto se les facilita tomar decisiones respecto de potenciales clientes, en función de cómo hayan tratado con anterioridad a los “turks”⁵⁸.

Como hemos visto, el hecho de que los obstáculos a la asociación sindical de los trabajadores de plataformas digitales no sean insalvables ha fomentado el conocido “sindicalismo de plataformas”, el cual presenta algunas particularidades frente al tradicional. Lo más típico son los movimientos bottom-up, de formas de organización que derivan de los

⁵⁷ Johnston, H., & Caia, A. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. ETUI.

⁵⁸ Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, Todolí Signes, A., Aguilar del Castillo, Ma. C., Aguilar del Castillo, Ma. C., & Aguilar del Castillo, Ma. C. (2020). *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real* (1a ed.). Tirant lo Blanch. Universidad de Valencia.

propios trabajadores de las plataformas, con un carácter reactivo ante problemas laborales concretos; aunque también podemos encontrar los tradicionales top-down, caracterizados por la presencia de organizaciones tradicionales consolidadas que extienden su atención y sus iniciativas a este personal, por constatar sus problemas y su carencia de mecanismos de representación. Puede decirse que, en general, los sindicatos del centro y norte de Europa han sido más sensibles a esta realidad, y han adoptado el liderazgo en la organización de estas personas; mientras que en el sur de la Unión han sido estas mismas las que han tomado la iniciativa⁵⁹.

En la mayoría de los casos son sujetos de ámbito local, hablándose de “sindicalismo metropolitano”. Este carácter eminentemente urbano y local contrasta llamativamente con la esencia global de las plataformas; y hace plantearse si no estamos sólo ante una primera fase de un proceso que debe culminar en el establecimiento de relaciones de representación de personal al mismo nivel en que operan estas entidades, el supranacional. En Europa uno de estos sindicatos más conocidos, como veremos, es Riders Union Bologna; mientras que en España este papel lo ocupa RidersXDerechos, que se presenta sin embargo como una plataforma.

Y es que, sin duda, el proceso hacia los derechos colectivos de los trabajadores a través de plataformas digitales se caracteriza por su carácter tripartito al interactuar los representantes de los trabajadores con las empresas y las administraciones locales en el diseño de regulaciones municipales para estas actividades, sobre todo en el ámbito del transporte donde estas autoridades tienen competencias. Esto incide en una nueva forma de entender la organización de las relaciones laborales, añadiendo una dimensión local a las tradicionales de ésta (de centro de trabajo, de empresa, de sector). Quizás el caso más conocido sea el de la ciudad de Bolonia, en la que el 31 de mayo de 2018 se ha firmado la “Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano” que tiene, desde luego, un valor como referente muy superior al de su ámbito de aplicación, restringido funcional y geográficamente.

Por último, podríamos mencionar la alternativa cooperativa, una segunda vertiente de la actividad organizada de trabajadores en situaciones similares”. En esta modalidad de

⁵⁹ Ibidem

actuación el colectivo de trabajadores operaría en el mercado como una entidad, que ofrece sus servicios asociando a las personas que los prestan; no actuando como un intermediario, y en su propio interés, que es lo que hacen las plataformas, sino organizando el servicio, representando a los prestadores y defendiéndoles. De esta forma superan la individualización que caracteriza a los prestadores en estos mercados, que es lo que les coloca en una situación contractual tan débil. Serían los propios prestadores los que establecerían las condiciones generales del servicio y fijarían sus precios, más benevolentes y equilibrados. Sobre todo, se construye un interlocutor propio para este colectivo, que no sólo actúa frente a las plataformas tradicionales, sino que compite con ellas utilizando sus mismos medios.

3.2.4. Salarios bajos y volátiles y la falta de garantía del mantenimiento del empleo.

Los salarios bajos —y decimos salarios porque suponemos que son trabajadores, porque de ser autónomos realmente tendríamos que hablar de honorarios— son una característica común en muchas de las plataformas digitales. Aunque se promocionan como una fuente de ingresos potencialmente lucrativa, la realidad es que los trabajadores a menudo se enfrentan a tarifas bajas que no reflejan el valor real de su trabajo. Las plataformas tienden a fijar precios competitivos para atraer a más clientes, lo que a su vez reduce los ingresos de los trabajadores. Además, es tan amplio este mercado como consecuencia de su carácter global que el número de usuarios registrados es muy superior al número de tareas publicadas, lo que da lugar a una competencia feroz por la asignación de tareas presionando aún más las remuneraciones a la baja⁶⁰.

Según la investigación del trabajo a través de las plataformas digitales de la Universitat de València impulsada por Adrián Todolí, la mayoría de las personas que trabajan a través de plataformas digitales —en la comunidad valenciana— perciben una cuantía inferior a la del salario mínimo interprofesional. De hecho, más de la mitad de estos trabajadores no alcanzó el

⁶⁰ Dube, Arindrajit, Jeff Jacobs, Suresh Naidu y Siddharth Suri. (2020). Monopsony in Online Labor Markets. Extraído de OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra.

SMI en 2022, descontando los costes del trabajo a la remuneración recibida por hora. “Es reseñable el bajo porcentaje de personas bien remuneradas, y es que solamente el 3% de trabajadores de plataformas obtiene más de 20 euros la hora de trabajo”, apunta el documento. Además, incide en la brecha salarial de esta modalidad de empleo pues los hombres que perciben menos del SMI son el 45,4%, pero en el caso de las mujeres se alcanza el 57,7%. Esta infra remuneración es aún más llamativa en el sector del transporte, donde el 71,4% se encuentra por debajo del SMI⁶¹.

Por otra parte, cabe mencionar que los trabajadores pasan una gran cantidad de tiempo no remunerado buscando y esperando trabajo. En 2020, una encuesta de *Fairwork* determinó que los trabajadores de la nube pasan un promedio de 16 horas a la semana buscando tareas⁶². El modelo laboral en las plataformas digitales se caracteriza por la premisa de "sólo se paga lo que se trabaja y se produce. Las horas que pasan buscando trabajo no cuentan"⁶³. Este enfoque implica que los trabajadores solo reciben remuneración por el tiempo de trabajo efectivo y la producción realizada, excluyendo el tiempo dedicado a la búsqueda de oportunidades laborales.

En adición, los individuos que desempeñan labores en plataformas digitales frecuentemente se enfrentan a variaciones sustanciales en sus ingresos debido a la imprevisibilidad inherente a la demanda y la falta de relación laboral estable. La carencia de consistencia en los ingresos complica la planificación financiera de estos individuos y les genera inseguridad económica.

En otro orden resulta importante señalar que los solicitantes a menudo no calculan con precisión el tiempo requerido para completar una tarea. Al no tener un marco temporal realista,

⁶¹ Todolí, A., Peiró, J. M., González-Anta, B., Riera, I., & Salvador, A., (2022). *El trabajo en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana*. LABORA y Universitat de València. Valencia.

⁶² Porta, S., & Huertas, A. (2022, mayo). *Economía de las plataformas y precarización laboral: ¿Una forma hipermoderna de esclavitud?* El Portal de la Comunicación del Instituto de la Comunicación de la UAB (InCom-UAB). Barcelona.

⁶³ Declaraciones de Srujana Katta, investigadora de la FairWork Foundation y del Oxford Internet Institute, durante la conferencia-debate sobre El trabajo en las plataformas digitales: ¿Un futuro justo? Cómo las plataformas deshumanizan las condiciones laborales (2022).

se pueden proponer tareas con tasas de pago atractivas, pero que en realidad demandan más tiempo del previsto. De esta manera los solicitantes venden trabajos que parecen rápidos y rentables, pero una vez que se comienza, resultan ser más complicados y requieren más tiempo del esperado. El desafío radica en que, aunque el trabajo paga bien, termina por reducir el pago por hora, ya que requiere más tiempo del presupuestado.

No puede dejarse de mencionar que la dinámica operativa de las plataformas a menudo beneficia a los clientes y si este no queda satisfecho con el servicio, los trabajadores se enfrentan al riesgo de retención de sus salarios, o incluso peor, podría hacer una mala valoración y desactivar su acceso a la plataforma y privándole de futuros trabajos. Cuando se produce una desactivación, el trabajador pierde su fuente de ingresos de manera inmediata y, a menudo, sin previo aviso o justificación clara. Además, esta acción puede tener un impacto negativo en la reputación del trabajador en la plataforma, lo que dificulta encontrar nuevas oportunidades de empleo a través de ella —e incluso en otras plataformas—.

En resumen, más allá de la merma en el nivel salarial de estas personas trabajadoras derivada de la exclusión del ámbito de protección de las instituciones laborales (principalmente, legislación relativa al SMI y cobertura de la negociación colectiva), los bajos ingresos de las personas que trabajan a través de plataformas se pueden explicar atendiendo a factores relacionados con las estrategias empresariales que prevalecen en esta forma de empleo, y que impiden alcanzar unos ingresos suficientes y estables. Entre los cuales podemos destacar principalmente: el tiempo de trabajo no remunerado, los gastos o la «seudorrenta», y el sistema de pagos (pago a destajo)⁶⁴.

3.2.5. La falta de protección social frente a las contingencias comunes o profesionales.

Las plataformas digitales tienden a clasificar a los proveedores de servicios como autónomos, excluyéndolos de beneficios sociales, seguros y pensiones. Esta categorización, que los desconecta directamente del cliente, contrasta con el trato a empleados con contrato

⁶⁴ Todolí Signes, A., Jalil Naji, M., & Llorens Espada, J. (2020). *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo.

estructural que reciben salarios competitivos y beneficios sociales, brindando protección ante enfermedades, accidentes y jubilación.

Amazon Mechanical Turk, por ejemplo, dispone en sus condiciones de contratación que sus prestadores de servicios no tienen derecho a ningún beneficio social que la empresa disponga para sus propios empleados, tales como vacaciones, pagas extraordinarias, jubilación, bajas por enfermedad... Expresamente, también añade que tampoco tienen derecho a percibir los beneficios y prestaciones derivados del seguro de accidentes de trabajo⁶⁵.

De esta manera la protección social depende de lo que tengan asegurado como autónomos los propios prestadores o de los seguros que ellos mismos puedan contratar a su cargo, sin perjuicio de las posibles ayudas percibidas por los Estados⁶⁶. Sin embargo, la mayoría de los proveedores de servicios carecen de cobertura de seguro, a menos que provenga de otra ocupación, ya que es prácticamente impracticable que, con la remuneración obtenida —que ya hemos mencionado que es baja— puedan costear las cotizaciones requeridas para inscribirse en un sistema de Seguridad Social o adquirir un seguro privado en sus Estados. En España, se calcula que hasta un 85 % de los trabajadores constituidos por cuenta propia cotizan por el mínimo⁶⁷.

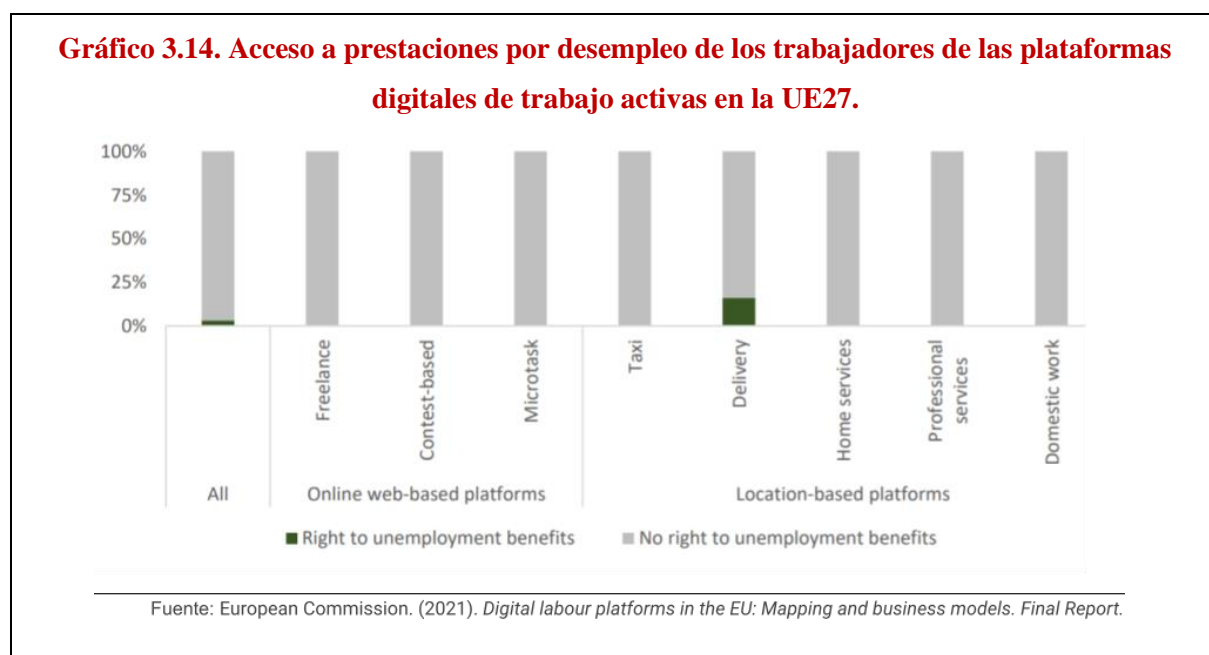
El concepto de accidente de trabajo tampoco está previsto para la mayoría de los trabajadores de las plataformas digitales de empleo, pues no existe un centro de trabajo, ni otras herramientas de trabajo que los recursos propios del trabajador. Estos prestadores, debido a su precaria situación laboral, enfrentan un mayor riesgo de sufrir accidentes relacionados con su trabajo. Esto se debe no solo a su empleo temporal o a la carga ocasional de trabajo, sino también a la falta de formación en seguridad personal, prácticas adecuadas, gestión de la fatiga y el estrés, seguimiento de la salud y planificación laboral y de descanso. Esta situación no solo tiene implicaciones en la salud mental de los trabajadores, sino que también puede dar

⁶⁵ Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

⁶⁶ Heras García, A. de las y Lanzadera Arencibia, E. (2019). *El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, número extraordinario 2019, 55-83.

lugar a riesgos físicos, ya que algunos podrían adoptar comportamientos arriesgados para cumplir con las demandas del algoritmo, como ignorar normas de seguridad vial. Además, cabe mencionar que el uso de equipos de protección personal, cuando se utiliza, implica un costo adicional o una reducción en los ingresos, ya que suele recaer en el propio trabajador. Esta realidad destaca la necesidad de abordar las condiciones laborales en entornos algorítmicos, considerando tanto el impacto psicológico como los riesgos físicos asociados⁶⁸.

Si observamos los datos de la comisión europea en 2021, en casi ninguna de las plataformas los prestadores de servicios tienen acceso a beneficios de desempleo, ya que se les clasifica como trabajadores por cuenta propia y, como tal, no tienen acceso a los beneficios de desempleo proporcionados por el estado. Las plataformas en las que estas personas no tienen acceso a beneficios de desempleo representan aproximadamente el 97% de los ingresos. La excepción son algunas plataformas de reparto, donde las personas que trabajan a través de plataformas tienen el estatus de empleados como consecuencia o bien del modelo de negocio empleado por las propias plataformas o a obligaciones legales⁶⁹.



⁶⁸ Todolí Signes, A., Jalil Naji, M., & Llorens Espada, J. (2020). *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo.

⁶⁹ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report*. Publications Office.

En España, el trabajador por cuenta ajena cotiza por desempleo. En caso de despido y siempre y cuando haya cotizado un mínimo de un año, tiene derecho a percibir la prestación correspondiente. El autónomo puede cotizar por cese de actividad, pero la prestación que percibirá de darse esta circunstancia es menor en cuantía y duración y deben darse unas condiciones tan estrictas para tener derecho a ella, que muy pocos la cobran⁷⁰. Con la Ley 12/2021 (Ley Rider) el número total de trabajadores del sector delivery sujetos a un contrato laboral se ha duplicado, pasando de 5.464 en mayo de 2021 a 10.980 en agosto de 2022⁷¹. La ley ha generado un mayor número de repartidores en condición de empleados y por lo tanto una mejora en sus prestaciones por desempleo.

Se obtuvieron resultados semejantes para otras formas de protección social, abarcando seguros de salud, compensaciones por enfermedad, asignaciones por maternidad, pensiones de jubilación, beneficios por invalidez y ayudas familiares. Una salvedad es la referente al seguro por accidentes y lesiones ocupacionales, presente en una proporción significativa (23%) de las plataformas. Esta particularidad puede atribuirse a plataformas con base en la ubicación, como las plataformas de entrega, que ofrecen dicho seguro para los individuos que trabajan en estas plataformas. Lo que no es posible, a partir de los datos que tenemos, es determinar en qué medida esta cobertura se asemeja a la de los empleados que desempeñan tareas análogas⁷².

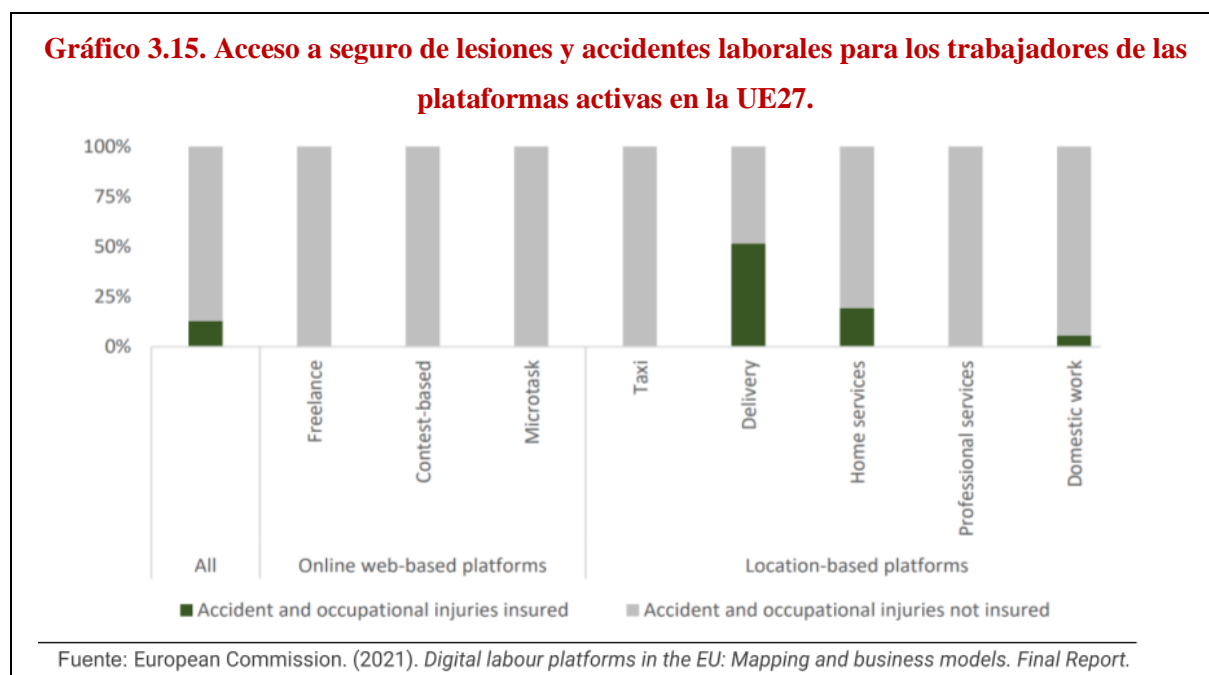
Un ejemplo de ello lo encontramos en Uber. Tanto conductores como repartidores cuentan con un seguro particular para poder operar en la aplicación. Este seguro, sujeto a ciertos requisitos, es esencial para cumplir con los estándares de la plataforma. Uber garantiza la seguridad de todos los viajes a través de una póliza activa administrada por AXA Seguros. Cabe mencionar que este beneficio, que no implica costos adicionales para conductores ni

⁷⁰ Fernández, E. (2015, febrero). *Diferencias entre ser autónomo o asalariado en materia de Seguridad Social*. Anfix.

⁷¹ Bergareche Sainz de los Terreros, P. (2022, octubre). *Un año de “Ley Rider”: Una ley necesaria para dotar de seguridad jurídica al sector*. Foro Humanístico Tecnológico, ESADE.

⁷² Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report*. Publications Office.

usuarios, está diseñado para ser utilizado exclusivamente durante un viaje en curso. Fuera de este período, ya sea antes o después del viaje, los beneficios del seguro no están disponibles⁷³.



3.2.6. El exceso de jornada y la falta de descanso en momentos de fuerte demanda.

La naturaleza de esta economía carece de un horario específico, ya que funciona de manera continua, sin distinción de días laborables, festivos o periodos de descanso. La primera consecuencia para los trabajadores es la dificultad para separar o distinguir entre el período laboral y el de descanso. A pesar de la promocionada ventaja de establecer horarios flexibles y trabajar desde casa o cualquier lugar, esto a menudo se traduce en la constante búsqueda de empleo, una disponibilidad total y la presión para realizar tareas sin importar la hora del día o la fecha con el fin de mejorar las valoraciones en busca de más visibilidad y por ende más trabajo⁷⁴.

⁷³ Monroy, J. (2021, noviembre). *¿Cómo funciona el Seguro Particular para Uber?* Blog Migo Seguros.

⁷⁴ Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo.* Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

La falta de percepción del tiempo en las plataformas digitales resulta en un esfuerzo excesivo, hiperconexión y la falta de descanso para los trabajadores. Este escenario conlleva un riesgo potencial de desarrollar el síndrome de burnout y por lo tanto presentar síntomas como el aumento de la presión arterial, dolor de cabeza, estrés, insomnio, ansiedad, adicción al trabajo, estados de frustración y depresión... Como se ha mencionado anteriormente, estos problemas de salud no están adecuadamente protegidos en este entorno laboral⁷⁵.

Se requiere de una especial cautela, en tanto el bien jurídico que puede entrar en menoscabo en ese margen horario de conectividad tecnológica es precisamente un derecho social fundamental como el derecho al descanso⁷⁶. El Tribunal Constitucional ha afirmado que cualquier perspectiva que considere el tiempo libre del trabajador como vinculado de alguna manera al interés productivo del empleador es inconstitucional, ya que reduce la persona del trabajador a un simple factor de producción⁷⁷.

Es cierto que la gran mayoría de las personas que trabajan a través de las plataformas activas en la UE27 pueden elegir o cambiar su horario de trabajo, ya sea ingresando a la plataforma cuando lo deseen o eligiendo sus horas de disponibilidad (97%) y ninguna de las plataformas incluye una exclusividad en la prestación de servicios en sus términos y condiciones. Sin embargo, en la práctica, la flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo puede ser más limitada, pues las plataformas supervisan de cerca los patrones de trabajo de las personas que trabajan a través de sus plataformas y esta información es utilizada por el algoritmo para determinar la asignación de trabajo, recompensando a menudo a aquellos que

⁷⁵ Heras García, A. de las y Lanzadera Arencibia, E. (2019). *El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, número extraordinario 2019, 55-83.

⁷⁶ Rodríguez González, S. (2018). La desconexión digital como límite al control empresarial de la jornada de Trabajo. Extraído de Todolí Signes, A., Jalil Naji, M., & Llorens Espada, J. (2020). *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo.

⁷⁷ Tribunal Constitucional. (2003). Sentencia Constitucional N° 192/2003. Recurso de amparo 4492-2001. 27 de octubre de 2003.

tienen una mayor participación. Como resultado, las personas que trabajan a través de plataformas pueden sentirse presionadas a estar constantemente disponibles⁷⁸.

Debemos tener en cuenta que el problema es que la mayoría de las plataformas digitales de empleo suelen realizar remuneraciones a destajo, por lo que pagan por unidad de servicio. De esta manera lo que importa es la cantidad de tareas realizadas. No incluyen en sus estructuras mecanismo que contabilicen el tiempo real que se ha empleado en la realización de esa tarea porque realmente, bajo este modelo, tampoco importa, o incluso, no les conviene.

Además, el hecho de que se premie la disponibilidad en la plataforma o el número de tareas realizadas con éxito provoca que los socios colaborativos se preocupen por estar continuamente atentos a las demandas de las plataformas e intenten realizar el máximo de tareas posibles en el mínimo periodo de tiempo creando sobrecargas de trabajo.

Existen plataformas que sí llevan a cabo un control de los horarios de sus trabajadores como es en el caso de las plataformas de reparto, las cuales trabajan por franjas horarias entre las cuales sus asociados pueden elegir. No obstante, la naturaleza precaria del propio trabajo puede impulsar a sus asociados a llevar a cabo prácticas fraudulentas con el propósito de aumentar sus ingresos —pues estos no son altos— como por ejemplo darse de alta con datos de otra persona y realizar el trabajo en otra franja horaria más. El hecho de que no exista un centro de trabajo dificulta que la plataforma pueda controlar este tipo de situaciones, por lo que deberían existir mecanismos de control o inspecciones para evitarlas.

A estas circunstancias, cabría añadir los supuestos en los que un mismo prestador estuviera dado de alta en varias plataformas, una práctica común para mitigar períodos de inactividad o tener más opciones para elegir entre las tareas disponibles. La diversificación en varias plataformas le brinda al prestador la oportunidad de acceder a una mayor cantidad de trabajos y, potencialmente, obtener mayores ingresos. Sin embargo, al estar registrado en varias plataformas, el prestador se ve obligado a cumplir con los requisitos y expectativas de todas ellas para tener acceso a más oportunidades laborales. Este hecho genera que el prestador

⁷⁸ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report*. Publications Office.

deba gestionar múltiples compromisos y requerimientos simultáneamente, lo que afecta a la salud y el bienestar del prestador y la empresa no tendría un control directo sobre ella⁷⁹.

En el caso de considerar que la relación laboral de estos trabajadores efectivamente existe, surgirían cuestiones relacionadas con una la garantía de los descansos mínimos establecidos por la ley. Esto se refiere a aspectos como la duración de la jornada laboral diaria, el tiempo mínimo de descanso entre jornadas, el derecho a un descanso semanal y el periodo mínimo de vacaciones. Además, podría plantearse si fuera aplicable el derecho a la desconexión digital a estas relaciones laborales.

3.3. OPORTUNIDADES DEL EMPLEO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

3.3.1. Fuente de oportunidades para prestadores de servicio.

Quizás la principal ventaja es que estas plataformas para los trabajadores y sobre todo para las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes y los trabajadores migrantes, el desarrollo de estas plataformas digitales tiene el potencial de ofrecerles oportunidades y ventajas para generar ingresos⁸⁰.

En los países en desarrollo estas plataformas son una fuente prometedora de oportunidades de trabajo y ha llevado a muchos gobiernos a invertir en el desarrollo de infraestructuras y competencias digitales.

Las plataformas digitales ofrecen una amplia gama de oportunidades laborales en diversas industrias, como redacción, diseño gráfico, programación, traducción, marketing

⁷⁹ Heras García, A. de las y Lanzadera Arencibia, E. (2019). *El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, número extraordinario 2019, 55-83.

⁸⁰ Parlamento Europeo. (2017, 4 de julio). Resolución sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)).

digital, asistencia virtual, entre otras. Esto permite a los trabajadores encontrar empleo en función de sus habilidades y preferencias.

Otra ventaja es la flexibilidad en cuanto a horarios de trabajo. Los trabajadores pueden elegir cuándo y cuánto tiempo desean trabajar, lo que es beneficioso para aquellos que buscan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otra parte, ofrece acceso a un mercado global. El acceso a un mercado global a través de plataformas digitales se refiere a la capacidad de trabajadores y empleadores de conectarse más allá de las fronteras geográficas tradicionales. Estas plataformas actúan como intermediarios en línea que facilitan la búsqueda y contratación de servicios, permitiendo que el trabajo se realice de forma remota y sin restricciones geográficas.

En varias ocasiones estas plataformas pueden ser un instrumento de impulso al emprendimiento pues permiten a los trabajadores ofrecer sus propios servicios como freelances, lo que fomenta el espíritu emprendedor. La idea es que los trabajadores puedan establecer sus tarifas, elegir proyectos y construir su propia cartera de clientes.

3.3.2. Fuente de oportunidades para empresas.

Las organizaciones tienen la oportunidad de emplear estas plataformas con el objetivo de aprovechar una mano de obra tanto a nivel global como local, buscando así optimizar su eficacia, incrementar la productividad y expandir su presencia en el mercado⁸¹.

Estas plataformas han abierto oportunidades para la creación de nuevas empresas y han influenciado la forma en que ciertas industrias operan.

Especialmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas (pymes) dedicadas a la restauración o el comercio, las plataformas de trabajo localizado representan una oportunidad valiosa para llevar a cabo sus operaciones. Estas pymes, a través de dichas plataformas, enfrentan con éxito la creciente competencia y la necesidad de ampliar su

⁸¹ OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra.

clientela, adaptándose al dinamismo de un mercado en constante cambio y respondiendo a las preferencias de los consumidores. En muchos casos, los restaurantes dependen en gran medida de las plataformas de entrega para mejorar su visibilidad entre los consumidores, expandir su presencia en el mercado y, al mismo tiempo, optimizar su productividad, eficiencia y rentabilidad.

En la era actual, el avance tecnológico ha dado lugar a la creación de innumerables empresas digitales, destacando especialmente aquellas enfocadas en el campo de la inteligencia artificial (IA). A pesar de los impresionantes logros de la IA, aún no ha alcanzado la capacidad de realizar completamente todas las tareas de manera autónoma. En este escenario, muchas empresas emergentes, especialmente en el ámbito de la IA, han encontrado en las plataformas digitales de trabajo y en la colaboración humana un componente esencial para llevar a cabo diversas tareas y perfeccionar sus algoritmos de aprendizaje automático. Este fenómeno se conoce como "human-in-the-loop", reflejando la participación directa de los seres humanos en el proceso de entrenamiento de la IA. Un ejemplo palpable de este concepto se materializa en empresas que se dedican al desarrollo de sistemas de reconocimiento de voz basados en IA. Aunque la IA puede realizar un trabajo inicial en el reconocimiento de voz, no está exenta de errores. Aquí es donde entra en juego la colaboración humana a través de plataformas digitales de trabajo. Dichas plataformas permiten a estas empresas contratar a individuos para escuchar grabaciones y corregir los errores detectados por la IA. Por ello decimos que las plataformas digitales son un motor primordial en el impulso de empresas emergentes, sobre todo del ámbito tecnológico⁸².

Las plataformas digitales de trabajo han propulsado además nuevos modelos de negocio que permiten a las empresas enfocarse en sus actividades principales y estratégicas, mientras delegan tareas más especializadas o rutinarias a proveedores externos que a menudo tienen experiencia y eficiencia en esas áreas. A este modelo se le denomina la subcontratación de BPO ("Business Process Outsourcing" en inglés, o "Externalización de Procesos de Negocio" en español) y tiene como consecuencia ahorros de costos y mejoras en la calidad y

⁸² Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

la eficiencia de los procesos empresariales⁸³. Un ejemplo de BPO es cuando una empresa contrata a un centro de llamadas externo para manejar las consultas y el soporte al cliente en su nombre.

Las plataformas digitales desempeñan un papel estratégico al facilitar la innovación y la permeabilidad del conocimiento en las organizaciones. Estas plataformas permiten a las empresas acceder a talento externo sin aumentar significativamente los costos de formación del personal, fomentando la diversidad de ideas e impulsando la innovación. La permeabilidad del conocimiento se optimiza al facilitar la transferencia ágil de información desde fuentes externas hacia la organización, mejorando la agilidad y adaptabilidad. Este enfoque estratégico minimiza el tiempo necesario para incorporar nuevas ideas y habilidades, proporcionando respuestas rápidas a los cambios en el entorno empresarial. Asimismo, evita aumentar el tamaño de las inversiones en formación⁸⁴.

Las plataformas digitales de trabajo para las empresas suponen en resumidos términos flexibilidad en 3 dimensiones: numérica, que permite a las empresas ajustar tanto el número de trabajadores como el número de horas trabajadas; funcional, que consiguen emparejar a los trabajadores con un tipo de tarea en función de sus habilidades; y financiera, con la que consiguen el precio que las empresas están dispuestas a pagar.

4. MARCO LEGAL Y REGULATORIO ACTUAL

La normativa que rige el empleo mediante plataformas se ha convertido en un asunto cada vez más relevante en el actual escenario laboral, marcado por el crecimiento de las economías digitales y la abundancia de plataformas que enlazan a los trabajadores con posibilidades de empleo. Es esencial reconocer que la regulación de este tipo de empleo varía

⁸³ Lozano Tobías, S. (2018, marzo). *De la Gig Economy, ¿a un mundo cada vez con menos trabajo?* Economía de Hoy.

⁸⁴ Corporaal, G. F., & Lehdonvirta, V. (2017). *Platform sourcing: How Fortune 500 firms are adopting online freelancing platforms*. Extraído de Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

considerablemente según los distintos mercados y jurisdicciones, destacando la complejidad y diversidad de este fenómeno en el ámbito laboral actual.

En el contexto europeo, Los datos de la encuesta COLLEM II muestran que España es el país con el porcentaje más alto (2,6 %) de población en edad laboral que usa el trabajo en plataformas como principal fuente de ingreso⁸⁵. En respuesta a esta situación, las autoridades españolas están adoptando un enfoque proactivo para identificar y denunciar posibles abusos en las condiciones laborales de los trabajadores vinculados a plataformas.

4.1. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DEL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020.

El 25 de septiembre de 2020, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) determinó que la modalidad específica de prestación de servicios de reparto en plataformas digitales debe ser clasificada como una relación laboral. Esta decisión representó un momento crucial al poner fin a un extenso debate acerca de los límites del Derecho del Trabajo. Estos límites se habían cuestionado debido a la consolidación de estas nuevas formas de negocio y organización laboral.

El Tribunal Supremo sostiene que los conceptos de ajenidad y dependencia siguen siendo esenciales para determinar si la relación entre la plataforma y los repartidores debe considerarse como laboral⁸⁶.

El Tribunal Supremo indica que el repartidor de Glovo no se expone a riesgos económicos y no es responsable de cuestiones como el impago por parte de los clientes, sino que es la propia plataforma la que gestiona y se encarga de esos problemas siendo este ajeno a ellos. Otros signos de que, desde un punto de vista legal, los repartidores no están tomando riesgos económicos significativos en esta relación laboral lo representa el hecho de que la

⁸⁵ Digital Future Society. (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, España.

⁸⁶ Sala de lo Social del Tribunal Supremo. (2020). Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4746/2019.

plataforma compense al repartidor por tiempos de espera que puedan ocasionar los restaurantes solicitantes y que se les haga poseedores de una tarjeta de crédito para comprar los productos que los clientes han solicitado en lugar de usar su propio dinero para comprar los productos a entregar. Además, el Tribunal Supremo señala la presencia de "ajenidad en la fijación de tarifas y precios" señalando que la empresa era responsable de establecer las tarifas y generar las facturas. La compañía retenía 0,25€ de la tarifa base de 2,75€ y luego compartía una copia de la factura con los repartidores para su aprobación.

El Tribunal Supremo fundamenta su argumentación sobre la dependencia en dos puntos clave. En primer lugar, afirma que la clasificación del contrato como autónomo no procede debido a que el repartidor no cuenta con los medios de producción suficientes. Señala que los únicos recursos proporcionados son una moto y un teléfono móvil, considerados como elementos accesorios, y que la infraestructura esencial para la actividad recae en el programa informático desarrollado por Glovo. En segundo lugar, se destaca que, a pesar de las apariencias, el repartidor no organiza su trabajo de manera autónoma, sino bajo las directrices de la plataforma. Aunque superficialmente el repartidor parece tener la opción de rechazar clientes o encargos y elegir cuándo trabajar, un análisis más profundo revela que esta "supuesta libertad de elección" está fuertemente condicionada. El Tribunal Supremo destaca que el sistema de calificación limita la verdadera libertad de elección en cuanto a los horarios, ya que si el repartidor no se encuentra disponible durante los periodos de mayor demanda, su puntuación disminuye. Esto, a su vez, afecta su capacidad para recibir más encargos y lograr la rentabilidad económica deseada, equivalente a la pérdida de empleo y remuneración.

Es la empresa la que proporciona instrucciones precisas sobre cómo llevar a cabo la prestación de servicios y ejerce un control indirecto a través del sistema de puntuación. Su sistema evalúa diversos aspectos, como la disponibilidad, la productividad y la satisfacción de los clientes finales. Aunque no sea un control directo, es igualmente significativo y relevante. De hecho el Alto Tribunal resalta que el uso del sistema de geolocalización por GPS permite a la empresa ejercer un control empresarial detallado en tiempo real sobre el desempeño del repartidor. Este control incluye aspectos como la ruta seguida, la duración del recorrido y otros detalles relevantes. La capacidad de registrar los kilómetros recorridos mediante el GPS se considera un indicio significativo de dependencia, ya que habilita a la empresa para supervisar continuamente el desarrollo de la prestación del servicio.

Por último, resulta relevante mencionar la negativa del TS a la solicitud de GLOVO para elevar una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Glovo argumentó que el litigio en cuestión tenía implicaciones de alcance europeo que afectaban las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios (artículos 49 y 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), así como los derechos fundamentales de libertad profesional y libertad de empresa (artículos 15 y 16 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea). El Tribunal Supremo (TS) rechazó elevar la cuestión en base a la interpretación del Auto del 22 de abril de 2020. Según el TJUE, un prestador de servicios no se clasifica como trabajador si retiene ciertas facultades, como la capacidad de utilizar contratistas y subcontratistas, decidir aceptar o rechazar tareas ofrecidas por el presunto empleador, proporcionar servicios a terceros y establecer unilateralmente sus propias horas de trabajo dentro de ciertos límites. Sin embargo, el Supremo no aplica estas características porque, según el propio TJUE, no deben considerarse en casos donde la independencia sea ficticia. La decisión del TS destaca que la interpretación del TJUE no elimina la libertad del tribunal nacional para determinar la verdadera dependencia o autonomía en la relación de servicios.

España parece reforzar la clásica dicotomía dependencia/autonomía. Y ello se sustenta en un sólido respaldo a los criterios tradicionales de ajenidad y dependencia del art. 1.1 ET⁸⁷. Estos indicadores tradicionales han demostrado a su vez ser lo suficientemente adaptables a los cambios en las formas de trabajo para mantener su relevancia y utilidad siendo eficaces para comprender y evaluar las complejidades de las relaciones laborales modernas.

En todo caso, lo resuelto por la sentencia abarca tan solo una parte de la realidad —amplia y muy heterogénea— de las variadas prestaciones de servicios que —in situ u online— se canalizan a través las plataformas digitales.

4.2. LA LEY 12/2021 (LEY RIDER) Y LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 23ª AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

⁸⁷ Ministerio de empleo y seguridad social. *Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. BOE-A-2015-11430.

Dado que los legisladores han determinado que los trabajadores en cuestión están sujetos a las leyes laborales, enfrentamos el desafío significativo de adaptar una regulación laboral que se remonta al siglo XIX a este nuevo colectivo digitalizado cuya prestación de servicios está fuertemente influenciada por el uso de tecnologías emergentes y algoritmos. Este desafío no es menos significativo que el experimentado anteriormente, que se centraba en la clasificación legal de este colectivo. Y es que regular las plataformas digitales de trabajo —no solo las relacionadas con el reparto— es una tarea compleja que abarca no solo la legislación laboral, sino también otros ámbitos jurídicos cruciales para asegurar condiciones laborales justas. Estos desafíos incluyen la aplicación de los derechos laborales universales para los trabajadores de plataformas, como la protección social y la negociación colectiva, así como garantizar una competencia justa, el manejo adecuado de datos, la mejora de la protección de la privacidad y la rendición de cuentas de los algoritmos, junto con reformas en los sistemas fiscales.

La denominada Ley de Rider (ratificada por Ley 12/21 de 28 de septiembre de 2021) no regula la totalidad de los aspectos nombrados anteriormente pero sí es un primer paso hacia la regulación de las plataformas digitales de trabajo. Esta es fruto de las negociaciones entre el Gobierno español —el Ministerio de Trabajo y Economía Social—, sindicatos —CCOO y UGT— y asociaciones empresariales —CEOE y CEPYME—. Esta normativa busca eliminar la práctica sistemática de emplear falsos trabajadores autónomos en el sector de entrega de servicios a domicilio y para ello establece la presunción de laboralidad. La introducción de esta Ley llevó consigo la incorporación de la disposición adicional número 23 al Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional 23^a al Estatuto de los Trabajadores establece una presunción de carácter laboral para los trabajadores vinculados a plataformas digitales de reparto. Según esta disposición, se presume que caen bajo el ámbito de aplicación de esta ley aquellos individuos que realizan servicios remunerados de reparto o distribución de productos a través de plataformas digitales, siempre y cuando la entidad empleadora ejerza facultades empresariales de organización, dirección y control, ya sea de manera directa, indirecta o implícita mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo. Esta disposición adicional, se origina en la jurisprudencia derivada de la Sentencia del Tribunal Supremo del 25 de septiembre de 2020, la cual aplicó la consideración de relación laboral a

aquellos trabajadores que ofrecen servicios retribuidos a través de la plataforma digital GLOVO, basándose en indicios de dependencia jurídica y ajenidad conforme a lo establecido en los artículos 1 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, como ya vimos.

La estrategia de presumir legalmente la relación laboral traslada la carga de la prueba a la empresa —la plataforma digital— que deberá demostrar, si es posible, la inexistencia de dependencia jurídica y ajenidad. Esta dinámica se encontraba previamente contemplada en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y sirvió como fundamento para la reforma. Sin embargo, la novedad más sobresaliente reside en la ratificación legal de que la organización, supervisión y control pueden expresarse de manera directa, indirecta o implícita, ya sea a través de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones laborales⁸⁸.

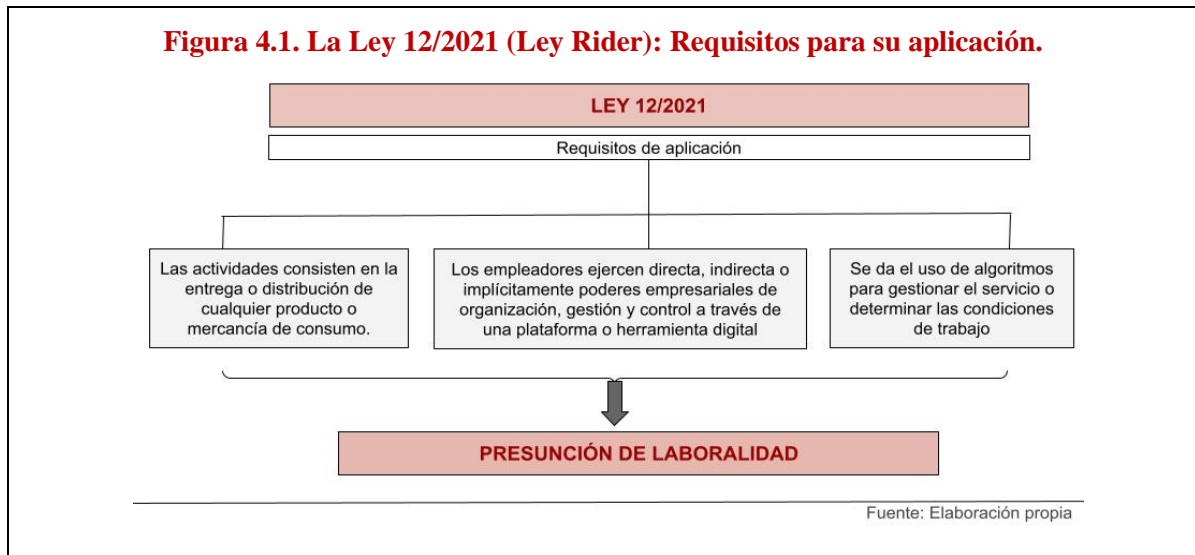
La Ley Ryder es respaldada por quienes argumentan que las capacidades empresariales, incluida la gestión algorítmica a través de plataformas digitales, son esenciales para la operación. El Tribunal Supremo, en la Sentencia 805/2020, coincide al afirmar que en la sociedad postindustrial, la dependencia se ha vuelto más flexible debido a innovaciones tecnológicas. Se destaca la introducción de sistemas de control digitalizados en la prestación de servicios, lo que justifica la adaptación de las nociones de dependencia y subordinación a la realidad social actual al aplicar las reglas laborales.

Existen tres requisitos diferentes a la hora de aplicar la presunción refutable⁸⁹. El primer requisito es que las actividades consistan en la entrega o distribución de cualquier producto o mercancía de consumo. Otro requisito es que los empleadores que ejerzan directa, indirecta o implícitamente poderes empresariales de organización, gestión y control a través de una plataforma o herramienta digital; Y el último es que se dé el uso de algoritmos para gestionar el servicio o determinar las condiciones de trabajo.

⁸⁸ Lahera Forteza, J., & Gómez Sánchez, V. (2023). *Regulación laboral en España de las plataformas digitales: Presente y futuro*. Revista De Estudios Jurídico-Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS), (7), 36–55.

⁸⁹ Todolí-Signes, A. (2021). *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos*. IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball,[en línea], (2), 28-65.

Figura 4.1. La Ley 12/2021 (Ley Rider): Requisitos para su aplicación.



Aunque esta medida se alinea con esfuerzos similares en otros países europeos, como Francia e Italia, existe una variación en el enfoque. La Ley Rider española se destaca por imponer la presunción de laboralidad, mientras que en otros países se ha priorizado mejorar las condiciones laborales de los trabajadores autónomos de plataformas mediante legislación nacional.

Un cambio indirecto e importante tras la aprobación de la denominada Ley de los Rider es que la Ley nº 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se aplica ahora a los trabajadores de plataformas en el sector del reparto. Esto incluye obligaciones de las plataformas, como realizar una evaluación de riesgos e implementar medidas de prevención —dando prioridad a las medidas colectivas sobre las individuales—, así como consultar e informar a los trabajadores de las plataformas sobre todas las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. No obstante, muchas plataformas intentan evitar la aplicación de la Ley Rider así como la presente Ley 31/1995 recurriendo a la subcontratación o empresas de trabajo temporal para eludir cualquier responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La segunda modificación que introdujo la Ley Rider fue el reconocimiento del derecho de acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la información —parámetros, reglas e instrucciones— de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial usados por la empresa para ejercer poder directivo y organizativo del proceso productivo, dado que las decisiones que el algoritmo tome pueden provocar riesgos para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (privacidad, datos, igualdad y no discriminación, y seguridad y salud

laboral (arts. 18.1, 18.4, 14 y 15 CE)⁹⁰. De hecho, el Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó una guía denominada Información algorítmica en el ámbito laboral⁹¹, que sirve como herramienta sobre las obligaciones y derechos en materia de información algorítmica que los empresarios deben facilitar a la representación legal de los trabajadores y a las propias personas trabajadoras de acuerdo con los arts. 64.4.d ET y 22 RGPD.

Aunque la falta de expertos en la representación de los trabajadores puede dificultar su aplicación, se propone que la negociación colectiva pueda resolver esta limitación al contemplar la posibilidad de formación específica para los representantes o incluir mecanismos de financiación para contratar expertos.

En relación con la implementación de la Ley Rider en España, se observan aspectos tanto positivos como áreas de mejora según el informe “La Ley Rider. Un año después” del foro humanístico tecnológico de ESADE⁹².

Entre los aspectos positivos, destaca la mejora en las condiciones legales y económicas de los repartidores, quienes ahora cuentan con una mayor seguridad jurídica y herramientas de protección sindical. La contratación ha aumentado, sin perjudicar el crecimiento económico del sector, y se ha reducido la alarma social sobre la precariedad de los repartidores. Además, la legislación española ha influido en la propuesta de directiva europea sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

No obstante, persisten aspectos de mejora. Se destaca la necesidad de reforzar los mecanismos de cumplimiento de la ley para evitar situaciones de competencia desleal. Asimismo, se propone avanzar hacia la negociación de un convenio colectivo sectorial que estandarice condiciones salariales y de empleo. Además, se subraya la importancia de fortalecer la cultura del dato y desarrollar fuentes estadísticas para cuantificar las magnitudes

⁹⁰ Ibidem

⁹¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Información algorítmica en el ámbito laboral: Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral.

⁹² Bergareche Sainz de los Terreros, P. (2022, octubre). *Un año de “Ley Rider”: Una ley necesaria para dotar de seguridad jurídica al sector*. Foro Humanístico Tecnológico, ESADE.

del ámbito de las plataformas digitales, facilitando la medición de impactos y la elaboración de estrategias.

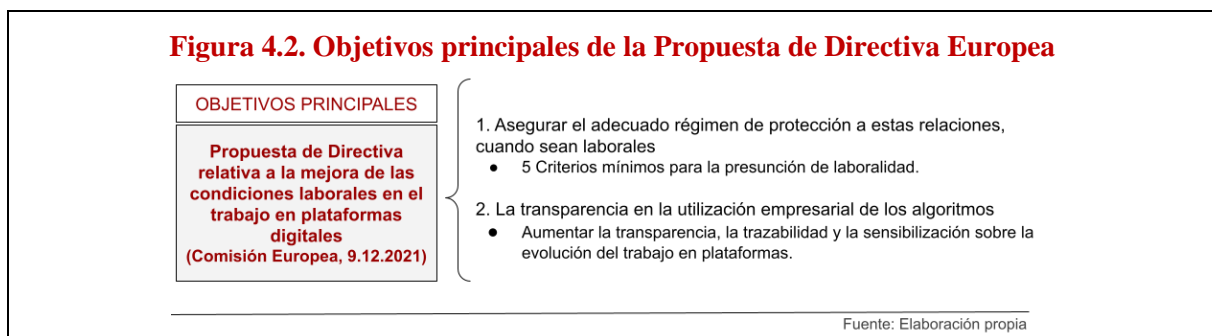
4.3. EL PROYECTO DE DIRECTIVA EUROPEA.

La mayoría de los Estados miembros carece de legislación laboral y de seguridad social adecuada para enfrentar los desafíos del mercado laboral digitalizado, lo que representa riesgos significativos tanto para los trabajadores digitales como para los modelos sanitarios y de seguridad social basados en la solidaridad. Por lo tanto, las soluciones propuestas deben centrarse en proteger a los trabajadores de plataformas y mejorar sus condiciones laborales para preservar el modelo europeo y alcanzar los objetivos del pilar europeo. La propuesta de Directiva sobre el trabajo de plataformas representa un hito relativamente novedoso al plantear, desde un ámbito supranacional y en materia laboral, una regulación mínima sobre el tema.

Como hemos evidenciado empíricamente en el “Marco analítico” algunos trabajadores que prestan servicios para plataformas digitales enfrentan condiciones laborales precarias y carecen de acceso adecuado a la protección social. En muchos casos, estos trabajadores son clasificados incorrectamente como autónomos, privándolos así de los derechos e intereses salvaguardados por las legislaciones nacionales y europeas. Entre los derechos afectados se encuentran la negociación colectiva, el salario mínimo, la regulación del tiempo de trabajo, las vacaciones anuales retribuidas y la licencia parental...

Es importante destacar que la futura Directiva no se aplicaría exclusivamente a las empresas de reparto, sino a todas las plataformas digitales. Además, abarcaría no solo a las compañías comunitarias, sino a todas las que operan en la UE, independientemente de su país de origen. Además, respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos, en especial, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular: El artículo 31 de la Carta establece el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad; El artículo 27 de la Carta protege el derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa; El artículo 8 de la Carta establece que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernen; Y el artículo 16 de la Carta garantiza la libertad de empresa.

La normativa tiene dos objetivos principales: La calificación jurídica de la relación contractual entre las partes, partiendo del establecimiento de una presunción –refutable– de laboralidad y la necesidad de anticiparse a la posible afectación de derechos básicos y elementales por la gestión de sistemas automatizados. Las preocupaciones fundamentales tienen que ver con la posible afectación de derechos fundamentales, como el de no discriminación o de protección de datos, pero también con la dificultad de atender las novedades que supone en la supervisión o en la toma de decisiones la intervención de tales sistemas. Por ello, la propuesta va desde el reconocimiento de la citada presunción, al reconocimiento de derechos de información básicos a los trabajadores y a sus representantes y al establecimiento de deberes específicos a las plataformas como los referidos a la supervisión, evaluación y revisión y rectificación. Todo ello en el contexto de exigencia de transparencia en la gestión algorítmica⁹³.



La Comisión Europea ha propuesto criterios específicos para determinar si los empleados de plataformas digitales deberían considerarse trabajadores de plantilla, con la finalidad de contrarrestar la proliferación de falsos autónomos y garantizar sus derechos laborales. La Directiva presentada establece cinco criterios, y si al menos dos de ellos son cumplidos, se considerará que la plataforma emplea al trabajador y que este forma parte integral de la plantilla de la empresa. Los criterios propuestos en el marco de la nueva Directiva son los siguientes: Que la empresa establezca el nivel de remuneración o supervise la ejecución del trabajo a través de medios electrónicos; Que la empresa restrinja la libertad de elección de

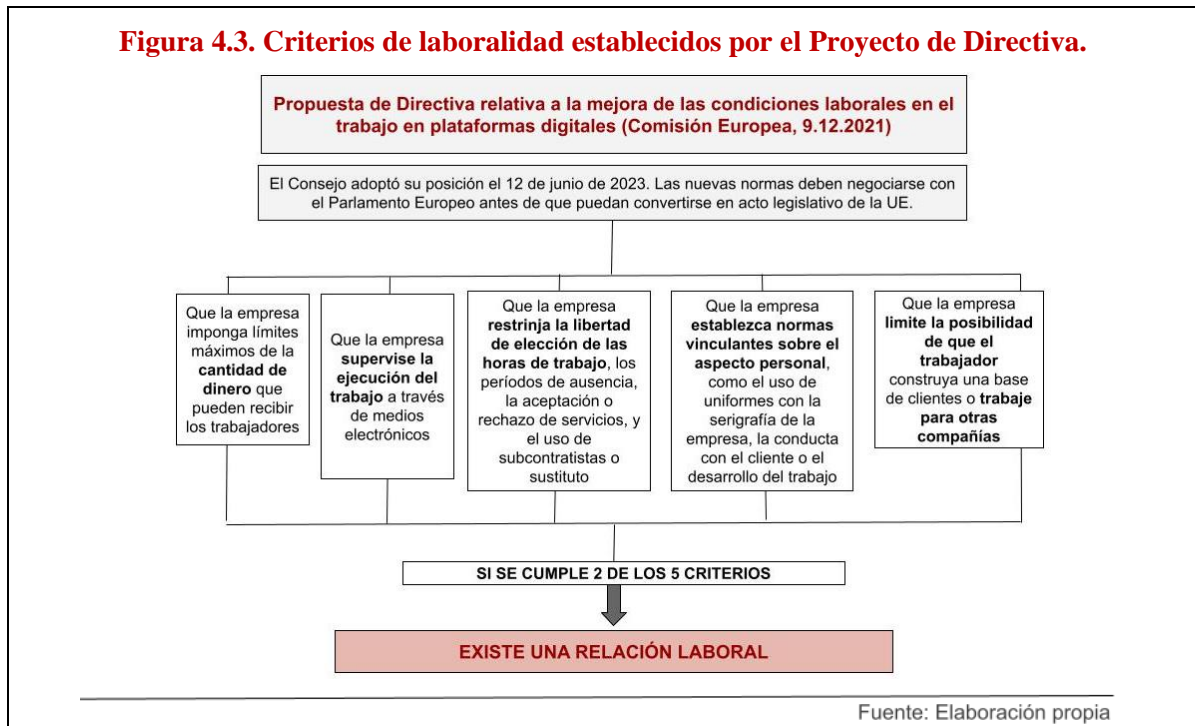
⁹³ Valverde Asencio, A. J. (2023). *La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, Nº 168, 2023, págs. 293-338. Universidad de Sevilla.

las horas de trabajo, los períodos de ausencia, la aceptación o rechazo de servicios, y el uso de subcontratistas o sustitutos; Que la empresa establezca normas vinculantes sobre el aspecto personal, como el uso de uniformes con la serigrafía de la empresa, la conducta con el cliente o el desarrollo del trabajo; Y/o que la empresa limite la posibilidad de que el trabajador construya una base de clientes o trabaje para otras compañías. La consideración de un individuo como empleado de plantilla se dará cuando al menos dos de estos criterios sean cumplidos en la relación laboral entre la empresa y el trabajador, otorgándole, por ende, los mismos derechos que al resto de los empleados⁹⁴.

Además, la directiva aboga por el "Principio de primacía de los hechos", el cual establece que al analizar la relación laboral entre un trabajador y un empleador, se debe dar prioridad a los aspectos prácticos y circunstancias reales de dicha relación, en detrimento de depender exclusivamente de las designaciones formales o etiquetas establecidas en documentos contractuales. Imagina a un repartidor que trabaja para una plataforma de entrega de alimentos. Aunque se le haya designado como "trabajador autónomo" en los documentos contractuales, en la práctica, la plataforma controla sus horarios, fija tarifas, impone normas de vestimenta y evalúa su desempeño mediante algoritmos. Con base en el principio de primacía de los hechos, la directiva buscaría evaluar la situación laboral real de este repartidor para determinar si debería considerarse un empleado, independientemente de la etiqueta formal de "autónomo".

⁹⁴ Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. (2022, diciembre). *Informe sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.*

Figura 4.3. Criterios de laboralidad establecidos por el Proyecto de Directiva.



Existe una presunción refutable de la laboralidad. Es decir, en cualquier disputa sobre la designación de trabajadores como empleados de plantilla, tanto las plataformas como los empleados tendrán la opción de impugnar dicha designación a través de procedimientos judiciales o administrativos. Si es el trabajador quien objeta su designación como empleado de plantilla, la plataforma —empresa— debe contribuir a la "resolución adecuada" del procedimiento. Esto implica que la plataforma debe colaborar en el proceso, proporcionando toda la información relevante que pueda respaldar o refutar la designación del trabajador. Por ejemplo, si el trabajador argumenta que tiene un grado significativo de autonomía en sus tareas, la plataforma deberá presentar pruebas que respalden la existencia de esa autonomía, como registros de decisiones independientes tomadas por el trabajador.

Además, La propuesta de Directiva aborda la cuestión de establecer procedimientos para verificar y garantizar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que trabajan en plataformas digitales. La mención a los "procedimientos adecuados" que ofrece la propuesta de Directiva es relativamente genérica, lo que significa que no especifica un procedimiento concreto o ad hoc de manera obligatoria. No exige una estructura específica de procedimiento, dejando cierta flexibilidad para su implementación. Sobre ello se menciona que si se establece una presunción de relación laboral, debe permitirse refutar esta presunción

durante el procedimiento. Por otro lado, comenta que los procedimientos pueden ser de naturaleza tanto administrativa como judicial. Pueden llevarse a cabo tanto en instancias administrativas como en tribunales judiciales, dependiendo de la situación y la legislación nacional. Lo que si se requiere es que tenga trascendencia declarativa, es decir, deben servir para verificar y garantizar la determinación de la relación laboral. Aunque inicialmente puedan tener otra naturaleza, como sancionadora, su objetivo final es establecer la naturaleza de la relación laboral. En conclusión, la discusión se dirige hacia el derecho interno de los Estados miembros, instando a comprobar si la normativa nacional ya cuenta con "procedimientos adecuados" que aborden los elementos establecidos en la propuesta de Directiva⁹⁵.

La propuesta de Directiva tiene como segundo objetivo asegurar equidad, transparencia y rendición de cuentas en la gestión algorítmica del trabajo en plataformas, así como aumentar la transparencia, trazabilidad y conciencia sobre la evolución del trabajo en plataformas digitales, mejorando la aplicación efectiva de las normas para todas las personas que trabajan a través de plataformas, incluso a nivel internacional.

Por un lado, se encontrarían las medidas vinculadas con los derechos individuales y colectivos de gestión algorítmica reconocidos a los trabajadores de plataformas. Estos derechos están recogidos en el capítulo III de la propuesta, bajo la rúbrica "Gestión algorítmica" (arts. 6 a 9). Así la directiva introduce nuevos derechos para los trabajadores, incluyendo el derecho a la transparencia sobre el uso de sistemas automatizados, complementando los derechos de protección de datos. También busca garantizar la supervisión humana de estos sistemas para salvaguardar los derechos y la salud de los trabajadores. Se establecen canales para debatir y solicitar la revisión de decisiones importantes tomadas por sistemas automatizados. Estas disposiciones se aplican a todas las personas que trabajan en plataformas, incluso los autónomos. Para los trabajadores, fomenta el diálogo social sobre sistemas algorítmicos, introduciendo derechos colectivos de información y consulta. En resumen, la propuesta busca

⁹⁵ Valverde Asencio, A. J. (2023). *La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 168, 2023, págs. 293-338. Universidad de Sevilla.

brindar mayor transparencia, comprensión y acceso a recursos contra decisiones automatizadas, mejorando así las condiciones de trabajo⁹⁶.

Por otro lado, se encontrarían las medidas vinculadas con las obligaciones de transparencia impuestas a las plataformas digitales. Estas obligaciones están recogidas a lo largo de los capítulos IV y V de la propuesta, titulados respectivamente “Transparencia en el trabajo en plataformas” y “Vías de reparación y cumplimiento efectivo” (arts. 11, 12, 15 y 16). La falta de datos supone un gran reto para los responsables de formulación de políticas, que se ven obligados a aprobar leyes basadas en información incompleta. Fuera de Europa hemos visto ya ejemplos de transparencia de datos entre entes administrativos públicos y plataformas como es el ejemplo de Washington DC y Uber, que llegaron a un acuerdo para compartir datos confidenciales de recogida y entrega que permitió a la ciudad replantearse aspectos como el diseño urbanístico o la gestión del tráfico⁹⁷. La directiva con esta media pretende generalizar esta práctica en toda Europa, es decir, busca aumentar la transparencia, la trazabilidad y la sensibilización sobre la evolución del trabajo en plataformas y mejorar la aplicación efectiva de las normas referidas a todas las personas que trabajan a través de plataformas. Y es que las autoridades nacionales enfrentan desafíos para acceder a datos sobre plataformas y sus trabajadores, especialmente cuando operan en múltiples países, por ello la Directiva busca aclarar las obligaciones de las plataformas para declarar el trabajo a las autoridades nacionales y requerir que proporcionen información clave sobre sus actividades y los trabajadores asociados. El objetivo es mejorar la transparencia y facilitar la supervisión por parte de las autoridades sobre las plataformas y las condiciones laborales⁹⁸.

Asimismo, la Directiva también busca prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente de personas que realizan trabajo en plataformas, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva (así se

⁹⁶ Gil Otero, L. (2022). *Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*. Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 12 (1), pp. 89-121.

⁹⁷ Digital Future Society. (2019). *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*. Barcelona.

⁹⁸ Ibidem.

establece en su artículo 18)⁹⁹. Consideremos a un individuo que realiza tareas a través de la plataforma Clickworker y decide participar en acciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo y obtener un salario más justo. Si la plataforma, como represalia, reduce de manera significativa las oportunidades de trabajo para este individuo o empieza a asignarle tareas menos lucrativas, estas acciones podrían interpretarse como actos preparatorios para un despido encubierto debido al ejercicio de derechos. La Directiva prohíbe explícitamente tales represalias, garantizando la protección del trabajador en estas circunstancias.

La directiva establece requisitos mínimos, de manera que los Estados miembros podrán añadir más pretensiones en el marco del Derecho nacional. Además, se destaca que la implementación de la directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión o nacional en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general en el ámbito cubierto por la directiva.

La Directiva permite que los Estados miembros encomienden a los interlocutores sociales —representantes de empleadores y trabajadores— la ejecución de la misma, siempre que tomen todas las medidas necesarias para asegurarse de que los objetivos de la Directiva se cumplan en todo momento. Es decir, en lugar de que el Gobierno gestione directamente todas las facetas, puede involucrar a los interlocutores sociales, como sindicatos y asociaciones empresariales. Estos grupos colaborarían con el Gobierno para garantizar que las reglas se apliquen correctamente.

La Comisión Europea presentó su propuesta sobre las nuevas normas para el trabajo en plataformas digitales a ambos colegisladores (el Consejo y el Parlamento Europeo) el 9 de diciembre de 2021. El Consejo adoptó su posición el 12 de junio de 2023. Las nuevas normas deben negociarse con el Parlamento Europeo antes de que puedan convertirse en acto legislativo de la UE. Los negociadores del Consejo y del Parlamento alcanzaron un acuerdo provisional sobre las nuevas normas el 13 de diciembre de 2023. El acuerdo provisional deberá ahora ser refrendado por el Consejo y el Parlamento. Una vez finalizadas las etapas formales

⁹⁹ Elorza-Guerrero, F. (2023). *La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (168), 67-102.

de la adopción, los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la Directiva a su legislación nacional.

La formulación final de este proyecto de directiva europea contribuirá a brindar una mayor certeza jurídica al sector digital, abarcando sus diversos modelos de negocio y estructuras organizativas, con el valor añadido de una regulación común y coordinada en la Unión Europea.

5. ANÁLISIS EMPÍRICO

Uno de los principales problemas de los trabajadores de plataformas es que estos tienen un estatus erróneo al ser calificados como autónomos sin que de verdad se den los criterios de independencia que caracterizan el trabajo autónomo. Esto supone un fraude laboral que deja a los trabajadores en una situación de desprotección al ser privados de los derechos inherentes a la figura del trabajador por cuenta ajena.

Si el aportar nueva evidencia acerca de si el fenómeno del autoempleo dependiente es algo consustancial al empleo mediado por plataforma constituye uno de los objetivos principales de este trabajo, nuestro análisis debe estar basado en una base de datos oficial, adecuada y con garantías de representatividad muestral y con un riguroso y adecuado uso de los modelos estadístico-económicos para avalar o refutar nuestras hipótesis. En lo que se refiere a la adecuación de la muestra, esta aplicación empírica se construye sobre la base de los datos de la Collaborative Economy and Employment (COLLEEM), y más concretamente en los datos de la primera oleada de la misma, realizada en 2019 para catorce países europeos¹⁰⁰ y que nos ofrece datos del año 2017.

5.1. LA MUESTRA

¹⁰⁰ Los países participantes, en esta oleada, son Croacia, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Lituania, Países Bajos, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, España, Suecia y Reino Unido.

Estos datos se construyen a partir de una macroencuesta telefónica en la que a los individuos usuarios de internet (32.389 encuestados) a los que se les pregunta acerca de su participación en compras o ventas de bienes y servicios realizadas a través de las plataformas de economía colaborativa. Es decir, entre los encuestados hay desde personas que utilizan estas plataformas para vender o alquilar bienes (pensemos, por ejemplo, en personas que venden productos usados o que alquilan sus viviendas como alojamientos turísticos a través de las plataformas especializadas) hasta aquellos otros que utilizan las plataformas para ofrecer sus servicios profesionales. Estos últimos, 3.619 (11,17% de los encuestados), son nuestro objeto de estudio. La distribución por países es bastante homogénea.

Tabla 5.1. Distribución de los trabajadores de plataformas por países, en la muestra.

Trabajador de plataforma	Croacia	Finlandia	Francia Alemania	Hungría	Italia	Lituania	Países Bajos	Portugal	Portugal Rumanía	Eslovaqui	España	Suecia	Reino Unido	Total
No	2026	2189	2145 2072	2109	1942	2012	2097	1900	1996	213	1943	2157	2052	28770
Si	274	121	170 247	200	375	296	217	405	311	183	388	164	268	3619
Total	23	231	2315 2319	2309	2317	2308	2314	2305	2307	2313	2331	Total	2321 2320	32389

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del COLLEEM, 2017.

De estos 3.619 trabajadores de plataforma, 2.272 son hombres y 1.347 mujeres. Este porcentaje de mujeres (37,22%) contrasta con el porcentaje de participación por género en la economía colaborativa, donde la distribución por género está mucho más equilibrada. En concreto, el 51,61% en ese caso son mujeres. Por tanto, según arroja la muestra, parece existir una brecha de género muy acusada en la participación en el empleo mediado por plataforma. Siguiendo con el análisis de las características demográficas, la muestra contiene individuos con edades comprendidas entre los 16 y los 74 años. De estos, el 79,77% de los trabajadores de plataforma tienen edades comprendidas entre 16 y 45 años. Este sesgo puede obedecer a razones de diseño muestral, aunque el carácter de nativos digitales de los más jóvenes o las características del tipo de actividades que son predominantes en este tipo de empleos mediados por plataforma, podrían ser hipótesis explicativas de esta brecha de edad.

Centrándonos ahora en las características de los empleos mediados por plataforma, el 76,18% de estos empleos corresponden a servicios prestados online, frente a tan solo el 23,82% que son servicios que exigen la prestación in situ del servicio. Ilustrativo resulta que el 69,37% de estos últimos se dedique al “delivery”.

Si atendemos a la distribución sectorial de este tipo de empleos los profesionales representan el 26,69%, mientras que por tipo de actividad los servicios administrativos copan el 43,74% de los trabajos mediados por plataforma.

El 27,72% de los trabajadores de plataforma en la muestra tienen este empleo como actividad principal. El resto, realizan este tipo de actividad de forma esporádica o como una actividad secundaria, subordinada de otra actividad principal. En el caso de los profesionales tan solo el 36,09% la tienen como actividad principal mientras que entre los trabajadores del sector del “delivery” los que tienen esta actividad como principal tan solo alcanzan el 18,09% lo que nos da una primera idea de la gran heterogeneidad de situaciones existentes en el sector.

Atendiendo al tipo de ocupación o situación profesional, el 11,96% de los trabajadores por plataforma en la muestra son autoempleados, mientras que el 69,76% afirma haber accedido al empleo en este sector debido a la falta de oportunidades de empleo tradicional, lo que nos permite calificar de involuntarias o “por necesidad” a más de dos tercios de las transiciones a este sector.

Como ya hemos avanzado, en otros apartados de este trabajo, la conjunción del uso de formas de autoempleo dependiente para enmascarar relaciones laborales empleador-asalariado, y evitar así la aplicación de ciertos aspectos de la normativa laboral, ha sido el detonante de la preocupación social por sus efectos sobre la calidad del empleo en este sector y lo que ha llevado al legislador a modificar ciertos aspectos de las normativas existentes y a nueva calificación jurídica de algunas situaciones, cuando concurren situaciones de autoempleo que por definición han de ser incompatibles con la ajenidad y la dependencia.

Para evaluar esta situación, y teniendo en cuenta el criterio de la propuesta de Directiva de la UE de 9/12/21 sobre el trabajo mediado por plataforma -ideada para identificar qué tipo de relaciones prestadas formalmente por autoempleados carecen de los rasgos de independencia necesarios para que haya de presumirse jurídicamente que obedecen a formas dependientes de autoempleo—, hemos procedido a aplicar estas condiciones que el legislador ha establecido estableciendo su correspondencia con las preguntas incluidas en el cuestionario de la encuesta, sobre la capacidad que el trabajador de plataforma por cuenta propia encuestado tiene para: i) fijar sus horarios; ii) fijar las condiciones de trabajo; iii) fijar cuándo prestar el servicio; iv) fijar cómo prestar el servicio; y, v) fijar el precio de sus servicios.

Atendiendo al cumplimiento de al menos dos de estas características, hemos procedido a clasificar a los trabajadores de plataforma que son autoempleados, en aquellos cuyo trabajo tiene características de ajenidad y dependencia y aquellos otros que no, siendo estos últimos auténticos autoempleados en tanto que los primeros habría que incluirlos en la categoría de formas dependientes o falso autoempleo.

5.2. ANÁLISIS DE LA DEPENDENCIA DE LOS TRABAJADORES MEDIADOS A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

Una vez caracterizada la muestra, pasemos a la descripción de nuestra estrategia de caracterización de las formas de autoempleo dependiente en el empleo por plataforma y la discusión de sus principales resultados. Como ya hemos avanzado, una vez identificados a los trabajadores de plataforma que desempeñan esta actividad por cuenta propia y de la concurrencia en su actividad de al menos dos de los elementos que definen la ajenidad/dependencia, estimaremos un modelo de elección discreta que toma el valor 0 si estas características de independencia y ausencia de ajenidad se dan y 1 en caso contrario. Así, estos modelos pueden presentarse bajo la intuición de una variable ficticia que toma el valor 1, cuando se cumplen una determinada condición o conjunto de ellas y 0 en el caso contrario y se hace depender a esta de un conjunto de variables explicativas, de forma que, con carácter general el modelo se puede expresar como:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si se cumplen al menos dos de los 5 criterios } X_i\beta + \varepsilon_i > 0 \\ 0 & \text{caso contrario (cumplimiento de 1 o ninguno } X_i\beta + \varepsilon_i < 0 \end{cases}$$

donde el supuesto sobre la distribución del error ε_i determina el tipo de modelo a estimar: así, si suponemos una distribución uniforme utilizaremos el modelo lineal de probabilidad; si consideramos que sigue una distribución normal de media 0 y varianza unitaria, utilizaríamos un Probit, mientras que, si suponemos, que la distribución es de una logística estimaremos un modelo Logit, que será nuestro caso. Esta será la opción seguida en nuestra aplicación empírica, en la que nuestra variable dicotómica de autoempleo dependiente intentará ser explicada a través de un conjunto de regresores incorporados en el vector X, entre los que se encontrarán características sociodemográficas de género, edad, y educación, junto a una serie de características del empleo y la incorporación de unas ficticias de país para recoger el potencial efecto de factores idiosincráticos.

La tabla 5.2. incorpora los resultados de las estimaciones y más concretamente los efectos marginales de cada una de las variables explicativas y sus correspondientes valores de los contrastes de hipótesis individuales para analizar la significatividad estadística de cada una, labor que podemos realizar con el análisis de los p-value.

Centrándonos tan solo en el análisis de las variables que son estadísticamente significativas de nuestros resultados se desprende que la probabilidad de ser autoempleado independiente en el empleo mediado por plataforma es menor entre aquellos que tienen un mayor nivel de formación y mayor entre aquellos que han accedido a este tipo de empleo por la falta de oportunidades de empleo tradicional. En cuanto al tipo de actividad, parece que este tipo de autoempleo independiente es más probable entre profesionales, creadores y personal dedicado a los servicios de venta, mientras que, con respecto a los afectos asociados a la ficticia de país, tan solo Lituania y Eslovaquia parecen presentar una mayor probabilidad de autoempleo independiente con respecto a España-. Convendremos que algunos de los resultados distan de ser los esperados. Así, podría sorprendernos el hecho de que los emprendedores por necesidad, que teóricamente serían los más vulnerables no manifiesten más probabilidad de presentar rasgos de ajenidad y dependencia o que no encontremos evidencia, estadísticamente significativa de efectos en ciertos sectores como el del “delivery”.

En este orden de cosas, no podemos descartar que los resultados obtenidos estén condicionados por la naturaleza de la encuesta, ya que por un lado la penetración de este tipo de empleo ha sido intensa en los últimos años y quizás los datos de 2017 no reflejen bien la realidad del sector. Por otro lado, el bajo tamaño muestral podría también estar detrás de esto resultados, que deberían ser mirados con cautela. Sin embargo, también es posible que los resultados no hagan sino confirmar que el sector es extremadamente heterogéneo y que, aunque ha sido la aparición de nuevas formas de empleo asociadas a estas plataformas la que haya llamado la atención de medios de comunicación y analistas, no es menos cierto que existe toda una amalgama de profesionales de diferentes sectores que han encontrado, de manera voluntaria, en este sector y en el desempeño de su actividad por cuenta propia la forma natural de expandir su actividad profesional.

Por todo ello, el valor de nuestro análisis debe ser tomado en esta clave, al aportar un análisis estadístico riguroso de este fenómeno siendo capaz de identificar en la muestra los criterios de demarcación jurídica del autoempleo dependiente.

Tabla 5.2. Los resultados de la estimación.

Expression: Pr(selfnoajeneidad), predict()
 dy/dx wrt: 1.female 2.educ 3.educ 4.educ age_cat 1.dinecessity 1.professional 1.transportation 1.clerical
 1.creative 1.sales 1.software 1.translation 3.country 4.country 5.country 6.country 7.country 8.country 9.country
 10.country 11.country 13.country 14.country

Average marginal effects Number of obs = 3,243
 Model VCE: Robust

Delta-method						
	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. Interval]	
female	.0001628	.0077943	0.02	0.983	-.0151137	.0154394
educ						
Medium	-.02821	.0137128	-2.06	0.040	-.0550866	-.0013333
High	-.0238869	.0129285	-1.85	0.065	-.0492264	.0014526
Other	-.0374085	.0501283	-0.75	0.456	-.1356582	.0608413
age_cat	.0050684	.0030173	1.68	0.093	-.0008454	.0109823
1.dinecessity	-.0140475	.0080779	-1.74	0.082	-.02988	.0017849
1.professional	.0237922	.0082054	2.90	0.004	.0077099	.0398744
1.transportation	-.009452	.0103099	-0.92	0.359	-.029659	.0107551
1.clerical	-.0034875	.0075636	-0.46	0.645	-.0183119	.011337
1.creative	.0201372	.008481	2.37	0.018	.0035147	.0367598
1.sales	.0152329	.0084591	1.80	0.072	-.0013467	.0318125
1.software	-.0069037	.0106231	-0.65	0.516	-.0277247	.0139172
1.translation	.0104641	.0081184	1.29	0.197	-.0054478	.026376
1.onlocation	.005012	.0103451	0.48	0.628	-.0152641	.0252881
1.ancillary	.0013278	.0106514	0.12	0.901	-.0195485	.0222042
1.interactive	.0007553	.0102884	0.07	0.941	-.0194096	.0209201
1.microtasking	.0034886	.0088417	0.39	0.693	-.0138408	.0208179
country						
Croacia	.0107033	.0192976	0.55	0.579	-.0271194	.0485259
Finlandia	.0001288	.0272366	0.00	0.996	-.0532539	.0535115
Francia	-.0037037	.0233609	-0.16	0.874	-.0494903	.0420829
Alemania	-.0366729	.0275033	-1.33	0.182	-.0905783	.0172325
Hungría	-.0057462	.0225261	-0.26	0.799	-.0498967	.0384042
Italia	.0261735	.0164476	1.59	0.112	-.0060631	.0584101
Lituania	.0462895	.0162829	2.84	0.004	.0143755	.0782034
Países Bajos	-.0164744	.0238714	-0.69	0.490	-.0632614	.0303126
Portugal	.012343	.01728	0.71	0.475	-.0215252	.0462112
Rumanía	.0234234	.0178062	1.32	0.188	-.0114761	.058323
Eslovaquia	.0316825	.0191621	1.65	0.098	-.0058746	.0692396
Suecia	-.0022367	.0248053	-0.09	0.928	-.0508542	.0463809
Reino Unido	-.0188528	.0223225	-0.84	0.398	-.0626041	.0248985

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del COLLEEM, 2017.

6. CONCLUSIONES

El análisis exhaustivo de los diversos aspectos del empleo en plataformas digitales pone de manifiesto la imperante necesidad de reformas significativas en la regulación y prácticas laborales. Los trabajadores en estas plataformas con frecuencia se encuentran en una posición precaria, mal clasificados, careciendo de acceso a derechos laborales fundamentales y enfrentando desafíos en cuanto a remuneración justa, transparencia, flexibilidad y protección contra prácticas injustas.

Es de vital importancia establecer un sistema proactivo y robusto para auditar las prácticas laborales y hacer cumplir las leyes de clasificación del empleo. El reconocimiento del estatus de empleado conferiría beneficios y derechos esenciales. Además, los trabajadores deben contar con mecanismos jurídicamente vinculantes, como la afiliación sindical y la negociación colectiva, para expresar sus deseos y necesidades.

En lo que respecta a la remuneración, resulta esencial asegurar que los trabajadores reciban salarios justos, acordes con las normas laborales locales y la naturaleza de su labor. La transparencia en los pagos y la prohibición de comisiones para los trabajadores son principios fundamentales. También se destaca la importancia de la flexibilidad real, la no penalización por rechazar tareas y la protección contra pérdidas debidas a problemas técnicos.

La regulación debe abordar de manera estricta la falta de pago, con reglas y procesos claros. Los términos contractuales, evaluaciones de los trabajadores y códigos de conducta deben presentarse en un lenguaje claro y accesible. Se enfatiza la importancia de garantizar la equidad en las evaluaciones de los trabajadores y la posibilidad de objeciones. Además, se propone la necesidad de establecer mecanismos claros para la resolución de controversias, la posibilidad de evaluar a los clientes y la transparencia en las instrucciones de trabajo. El acceso continuo al historial laboral y la capacidad de mantener relaciones laborales fuera de la plataforma son también aspectos destacados.

La implementación de estas recomendaciones contribuiría significativamente a fomentar un entorno laboral digital más justo, equitativo y centrado en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

A nivel nacional e internacional, se están promulgando leyes con el objetivo de regular estas relaciones y hacer del mercado laboral en plataformas digitales un entorno más justo. La Propuesta de Directiva de la Comisión Europea para mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales es un ejemplo destacado de estos esfuerzos legislativos. Este movimiento legislativo ha sido impulsado por una mayor concienciación de los trabajadores de plataformas, quienes, mediante un proceso gradual, han forjado una identidad colectiva y han ejercido presión sobre diversos agentes sociales en busca de la defensa de sus intereses. Las acciones de presión han incluido medidas pluridireccionales dirigidas tanto a las plataformas como a la obtención de apoyo de usuarios y entidades públicas mediante técnicas de concienciación y comercio justo. En consecuencia, agentes sociales, políticos y legislativos se han interesado en fomentar el cambio en esta situación precaria, adaptando la legislación ya existente a estas nuevas modalidades de empleo y creando nuevas normativas sobre todo en el ámbito de la transparencia algorítmica para mejorar las condiciones laborales en una economía que muestra una tendencia creciente debido a las oportunidades que presenta en términos de eficiencia, innovación y oportunidades laborales.

No obstante, para que los responsables políticos y legisladores aprovechen plenamente estas oportunidades y aborden los desafíos inherentes, es crucial que los responsables políticos y legisladores adopten medidas específicas para comprender y gestionar adecuadamente estos cambios. Por lo tanto, se destaca la necesidad de transformar las estadísticas laborales nacionales para reflejar con precisión la complejidad contemporánea del trabajo.

En primer lugar, es esencial que las estadísticas laborales nacionales evolucionen para reflejar con precisión las diversas formas de trabajo y condiciones laborales contemporáneas. La realidad laboral actual va más allá de las estructuras convencionales, y comprender su complejidad requiere una adaptación de los métodos de recopilación de datos. La falta de datos fiables y exhaustivos es una limitación importante. Se requiere nuevas encuestas que pregunten directamente sobre las nuevas formas de trabajo, que sean más específicas.

Además, también es fundamental crear conjuntos de datos integrados que unifiquen información proveniente de diferentes fuentes. En particular, se propone

combinar datos de registros administrativos fiscales y registros financieros con la información recopilada directamente de las empresas. Además, se aboga por realizar encuestas a los individuos que están registrados en estas bases de datos. La idea es fusionar datos de diversas fuentes para obtener un panorama más completo y detallado sobre las nuevas formas de trabajo, superando así las limitaciones que podrían surgir al depender únicamente de una fuente de datos.

Los estudios sobre el impacto de las plataformas de trabajo deben ser globalmente inclusivos. Además, la complejidad de las plataformas digitales que operan en múltiples jurisdicciones destaca la necesidad de acuerdos internacionales para regular la gobernanza de datos y el uso de algoritmos en el ámbito laboral. Un sistema internacional de gobernanza facilitaría la supervisión del cumplimiento de la legislación local y establecería estándares globales para proteger los derechos y la seguridad de los trabajadores a nivel global. La cooperación internacional se presenta como una solución clave para abordar los desafíos transfronterizos y garantizar un entorno laboral justo y seguro a escala mundial.

Todas estas medidas llevarían a una información completa e integrada de la situación de la economía de plataformas, lo que resultaría en una base de conocimientos sólida para que los legisladores tomen decisiones más informadas. Este enfoque integral permitiría construir un mercado laboral digital competitivo y justo. Buscar la innovación en este contexto no debería significar comprometer los derechos laborales que los trabajadores han adquirido a lo largo de los tiempos. En lugar de ello, se buscaría fomentar un entorno que promueva la creatividad y la eficiencia, sin menoscabar los fundamentos esenciales de la seguridad y el respeto a los derechos de los trabajadores. La meta sería avanzar hacia un modelo que equilibre la innovación con la protección laboral, asegurando así un desarrollo sostenible y equitativo en el ámbito de la economía de plataformas.

Este trabajo, presentó un análisis estadístico de análisis y caracterización de las nuevas formas de autoempleo dependiente en el contexto europeo, utilizando los microdatos de la COLLEEM de 2017. Aplicando un novedoso criterio de demarcación y haciendo uso de un modelo de elección discreta, se proporcionan algunos resultados que parecen indicarnos que este fenómeno es altamente heterogéneo. En cualquier caso, dadas

las limitaciones de las actuales operaciones estadísticas y dada su creciente penetración, estos resultados han de ser tomados con cautela y como un punto de partida a análisis posteriores que pueden conformar una línea de trabajo futura.

7. BIBLIOGRAFÍA

BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U., & SILBERMAN, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm.

BERGARECHE SAINZ DE LOS TERREROS, P. (2022, octubre). *Un año de “Ley Rider”*: Una ley necesaria para dotar de seguridad jurídica al sector. Foro Humanístico Tecnológico, ESADE. Recuperado de https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTESade.pdf.

DUEÑAS HERRERO, L. J. (2021, diciembre). *La regulación del trabajo en las plataformas digitales*. Panorama Social. Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS). Recuperado de: <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/>.

ELORZA-GUERRERO, F. (2023). *La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España*. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (168), 67-102. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167633>.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. ., & PERES DÍAZ, D. (2021). Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 9(1), 462–465. Recuperado de: <https://revistas.usal.es/cuatro/index.php/ais/article/view/26645>

FERNANDEZ MACIAS, E., URZI BRANCATI, M.C., WRIGHT, S. Y PESOLE, A. (2023). *The platformisation of work. JRC Science for Policy Report. Publications Office of the European Union*. Luxemburgo. Recuperado de <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC133016>.

FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2021). *Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 156, 167-186. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>.

FERNÁNDEZ, E. (2015, febrero). *Diferencias entre ser autónomo o asalariado en materia de Seguridad Social*. Anfix. Recuperado de: <https://www.anfix.com/blog/diferencias-entre-ser-autonomo-o-asalariado-en-materia-de-seguridad-social>.

GASCÓN, M. (2021). *Claves del cierre de Deliveroo en España: los motivos por los que el servicio de envío a domicilio abandona nuestro país*. 20Minutos. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/tecnologia/aplicaciones/deliveroo-cierra-definitivamente-su-negocio-en-espana-4896847/>.

GIL OTERO, L. (2022). *Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*. Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 12 (1), pp. 89-121. Recuperado de: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6453>.

GINÈS I FABRELLAS, A. (2020). *Mi jefe no es un algoritmo, es la plataforma*. Do Better. Barcelona. Recuperado de: <https://dobetter.esade.edu/es/sharing-economy>.

GOGOL, F. (2024, enero). *¿Cuánto Paga Uber?* Stilt Blog. Recuperado de: <https://www.stilt.com/blog/2021/04/cuanto-paga-uber/#:~:text=Bueno%2C%20como%20pudiste%20observar%2C%20es,menos%2030%20horas%20al%20mes>.

GÓMEZ GARCÍA, M., & HOSPIDO, L. (2022). *El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales*. Boletín Económico, Banco de España Eurosistema. Recuperado de: <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/20459/1/be2201-art03.pdf>.

GREAVES, R. (2023). *Los mejores sitios web independientes en 2023: el resumen definitivo*. Ecommerce Platforms. Recuperado de <https://ecommerce-platforms.com/es/articles/best-freelance-websitesecommerce-platforms>.

HERAS GARCÍA, A. DE LAS Y LANZADERA ARENCIBIA, E. (2019). *El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, número extraordinario 2019, 55-83. Recuperado de: <https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/1041/Aranzazu%20Eugenio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

HERNÁNDEZ BEJARANO, M., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, TODOLÍ SIGNES, A., AGUILAR DEL CASTILLO, MA. C., AGUILAR DEL CASTILLO, MA. C., & AGUILAR DEL CASTILLO, MA. C. (2020). *Cambiando la forma de trabajar y de vivir: de las plataformas a la economía colaborativa real* (1a ed.). Tirant lo Blanch. Universidad de Valencia. Recuperado de:

https://columbus.uhu.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991008578490404993&context=L&vid=34CBUA_UHU:VU1&lang=es&search_scope=Catalogo&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Catalogo&query=any,contains,Cambiando%20la%20forma%20de%20trabajar%20y%20de%20vivir:%20de%20las%20plataformas%20a%20la%20econom%C3%ADa%20colaborativa%20.

HUETE, J. (2019, julio). *Joyners: cuidadores a la carta en una app (y en menos de una hora)*. Innovaspain. Recuperado de: <https://www.innovaspain.com/joyners-cuidadores-app/>.

JOHNSTON, H., & CAIA, A. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. ETUI. Recuperado de https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/EI%20trabajo%20en%20las%20plataformas%20digitales%20de%20empleo-Gu%C3%ADa%20para%20formadores%20sindicales%20sobre%20el%20crowdworking_2021_0.pdf.

LAHERA FORTEZA, J., & GÓMEZ SÁNCHEZ, V. (2023). *Regulación laboral en España de las plataformas digitales: Presente y futuro*. Revista De Estudios Jurídico-Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS), (7), 36–55. Recuperado de: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17079>.

LOZANO TOBÍAS, S. (2018, marzo). *De la Gig Economy, ¿a un mundo cada vez con menos trabajo?* Economía de Hoy. Recuperado de: <https://www.economiadehoy.es/noticia/28822/empresas/de-la-gig-economy-a-un-mundo-cada-vez-con-menos-trabajo.html>.

MADARIAGA, J., BUENADICHA, C., MOLINA, E. Y ERNST, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>.

MONROY, J. (2021, noviembre). *¿Cómo funciona el Seguro Particular para Uber?* Blog Migo Seguros. Recuperado de <https://miituo.com/blog/migo-seguros/>.

MUÑOZ, F. A. V. (2020). *El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 8, núm. 2. Recuperado de: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/86.

MUÑOZ, F. A. V. (2021). *Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 157, 59-84. ISSN 0213-0750. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/>.

PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C, FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F., & GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I. (2018). *Platform Workers in Europe* (EUR 29275 EN, JRC112157). Publications Office of the European Union. Recuperado de <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>.

PIASNA, A., ZWYSEN, W., & DRAHOKOUPIL, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI. Recuperado de: <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>.

PICASSO CERDA, I., ROMERO SUAREZ, F., GONZALEZ FLORES, S. Y., & MAQUEDA SANCHEZ, A. L. (2022). *Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales. Conferencia Interamericana de Seguridad Social*. Recuperado de: <https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2022/02/trabajo-en-plataformas-digitales.pdf>.

PORTA, S., & HUERTAS, A. (2022, mayo). *Economía de las plataformas y precarización laboral: ¿Una forma hipermoderna de esclavitud?* El Portal de la Comunicación del Instituto de la Comunicación de la UAB (InCom-UAB). Barcelona. Recuperado de: <https://incom.uab.cat/portacom/economia-de-las-plataformas-y-precariacion-laboral-una-forma-hipermoderna-de-esclavitud/>.

QUEIRUGA, S. (2021). *Cómo funciona Mechanical Turk, el polémico marketplace de freelances de Amazon*. Marketing 4 Ecommerce. Recuperado de: <https://marketing4ecommerce.net/mechanical-turk/>.

SÁNCHEZ MENDOZA, J. (2022). *Just Eat, el imperio de la comida a domicilio 2022*. Hablemos de Empresa. Recuperado de: <https://hablemosdeempresas.com/empresa/just-eat/>.

SCASSERRA, S. (2019). *El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en las plataformas*. Nueva Sociedad, 279. Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>.

SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2023). Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1). Recuperado de: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/92.

TODOLÍ SIGNES, A., JALIL NAJI, M., & LLORENS ESPADA, J. (2020). *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Barakaldo. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202010/es_def/adjuntos/riesgos_labs_espec_plataformas_digitales.pdf.

TODOLÍ, A., PEIRÓ, J. M., GONZÁLEZ-ANTA, B., RIERA, I., & SALVADOR, A., (2022). *El trabajo en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana*. LABORA y Universitat de València. Valencia. Recuperado de: <https://www.uv.es/catedra-economia-colaborativa-transformacion-digital/es/novedades/informe-trabajo-plataformas-digitales-comunitat-valenciana-1286057015758/Novetat.html?id=1286267814607>.

TODOLÍ-SIGNES, A. (2021). *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos*. IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball, (2), 28-65. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3884805.

VALVERDE ASECIO, A. J. (2023). *La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 168, 2023, págs. 293-338. Universidad de Sevilla. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167641>.

8. INFORMES Y REFERENCIAS.

CCOO DE MADRID. (2021). *Condiciones de trabajo en plataformas digitales y Prevención de Riesgos Laborales*. (2021, diciembre). Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. M-32027-2021. Madrid. Recuperado de: https://www.saludlaboralmadrid.es/wp-content/uploads/2022/02/GUIA-CONDICIONES-DE-TRABAJO-EN-PLATAFORMAS-DIGITALES_COMPLET_compressed.pdf

COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E INCLUSIÓN. (2022, 21 de diciembre). *Informe sobre la propuesta de Directiva del Parlamento*

Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Recuperado de https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_ES.html.

COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E INCLUSIÓN. (2021). *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report*. Publications Office. Recuperado de: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en>.

DECLARACIONES DE JOAQUÍN NIETO SÁINZ, director de la oficina en España de la OIT, en la jornada sobre formación en competencias digitales, (2019). Extraído de Autor deso. (2020). *Jornaleros digitales: ¿una solución al desempleo o moderna esclavitud?* Ideas imprescindibles. Recuperado de: <https://www.ideasimprescindibles.es/jornaleros-digitales-solucion-desempleo-moderna-esclavitud/>.

DECLARACIONES DE SRUJANA KATTA, investigadora de la FairWork Foundation y del Oxford Internet Institute, durante la conferencia-debate sobre El trabajo en las plataformas digitales: ¿Un futuro justo? Cómo las plataformas deshumanizan las condiciones laborales (2022). Extraído de Porta, S., & Huertas, A. (2022, mayo). *Economía de las plataformas y precarización laboral: ¿Una forma hipermoderna de esclavitud?* El Portal de la Comunicación del Instituto de la Comunicación de la UAB (InCom-UAB). Barcelona. Recuperado de: <https://incom.uab.cat/portalcon/economia-de-las-plataformas-y-precariacion-laboral-una-forma-hipermoderna-de-esclavitud/>.

DIGITAL FUTURE SOCIETY. (2019). *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*. Barcelona. Recuperado de: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-futuro-del-trabajo-en-la-era-digital-el-auge-de-las-plataformas-laborales/>.

DIGITAL FUTURE SOCIETY. (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona. Recuperado de: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/>.

DIGITAL FUTURE SOCIETY. (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Barcelona. Recuperado de: https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2021/11/Cuidados_a_domicilio_y_plataformas_digitales_en_Espana.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST), O.A., M.P. (2023, marzo). *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo: la emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*. Informe técnico. (118-23-003-4). Madrid. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Desaf%C3%ADos+de+la+digitalizaci%C3%B3n+para+la+seguridad+y+salud+en+el+trabajo+la+emergencia+de+riesgos+psicosociales+y+el+trabajo+de+plataformas+digitales.pdf/83f1c508-ef74-9647-4d55-779da9b8ef9e?t=1678955423590>.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. BOE-A-2015-11430. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. (2022). *Información algorítmica en el ámbito laboral: Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*. Recuperado de: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/4118>.

OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm.

PARLAMENTO EUROPEO. (2017, 4 de julio). *Resolución sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI))*. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52017IP0290>.

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO. (2020). *Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4746/2019*. Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061667.pdf>.

STREETSPOTR APP. (s. f.). Recuperado de: <https://www.streetspotr.com/>.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. (2003). *Sentencia Constitucional Nº 192/2003. Recurso de amparo 4492-2001. 27 de octubre de 2003*. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2003-21532.

9. ANEXOS

Anexo I: Fichero de programación (STATA)

```
*Programa Stata Fabiola Gomez / COLLEEM 2017 / DEPENDENCIA NOAJENIDAD
PLATFORM WORKERS*

clear
capture log close
use ".../colleem1_mod2.dta"

count

*REDEFINO VARIABLES QUE ME PERMITEN MEDIR LA INDEPENDENCIA DE
DIFERENTES FORMAS Y LAS CODIFICO COMO DICOTOMICAS*
*Primero veo la variable original "cuando" con una tabulación*
tab Q19_2_I_can_decide_when_to_work

*Elimino la opción 6*
clonevar freewhen = Q19_2_I_can_decide_when_to_work if
Q19_2_I_can_decide_when_to_work < 6
generate difreewhen=freewhen
recode difreewhen (1/3=1) (4/5=0)
tab difreewhen

*A continuación veo la variable original "cuantas horas" con una tabulación*
tab Q19_3_I_can_decide_how_many_hour

*Elimino la opción 6*
clonevar freehmany = Q19_3_I_can_decide_how_many_hour if
Q19_3_I_can_decide_how_many_hour < 6
generate difreehmany=freehmany
recode difreehmany (1/2=1) (3/5=0)
tab difreehmany

*En tercer lugar, veo la variable original "cuales tareas" con una tabulación*
tab Q19_4_I_have_a_choice_over_which

*Elimino la opción 6*
clonevar freewhich = Q19_4_I_have_a_choice_over_which if
Q19_4_I_have_a_choice_over_which < 6
generate difreewhich=freewhich
recode difreewhich (1/2=1) (3/5=0)
tab difreehmany

*En cuarto lugar, veo la variable original "como" con una tabulación*
tab Q19_5_I_can_decide_on_how_to_per
```

Elimino la opción 6

```
clonevar freehow = Q19_5_I_can_decide_on_how_to_per if
```

```
Q19_5_I_can_decide_on_how_to_per < 6
```

```
generate difreehow=freehow
```

```
recode difreehow (1/2=1) (3/5=0)
```

```
tab difreehow
```

En quinto lugar, veo la variable original "precio" con una tabulación

```
tab Q19_11_I_decide_myself_what_pric
```

Elimino la opción 6

```
clonevar freeprice = Q19_11_I_decide_myself_what_pric if
```

```
Q19_11_I_decide_myself_what_pric < 6
```

```
generate difreeprice=freeprice
```

```
recode difreeprice (1/2=1) (3/5=0)
```

```
tab difreeprice
```

En sexto lugar, veo la variable original "lugar de trabajo" con una tabulación

```
tab Q13_1_I_prefer_flexibility_over_
```

Elimino la opción 6

```
clonevar freewhere = Q13_1_I_prefer_flexibility_over_ if
```

```
Q13_1_I_prefer_flexibility_over_ < 6
```

```
generate difreewhere=freewhere
```

```
recode difreewhere (1/2=1) (3/5=0)
```

```
tab difreewhere
```

*TENIENDO EN CUENTA LA DINÁMICA DE LA PROPUESTA DE DIRECTIVA DE LA UE 9.12.2021 SOBRE EL TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMA: SE PRESUMIRÁ JURIDICAMENTE QUE LOS TRABAJADORES SON EMPLEADOS DE UNA PLATAFORMA DIGITAL (DEPENDIENTES/AJENOS) SI SU RELACIÓN CON LA PLATAFORMA CUMPLE AL MENOS 2 DE LOS 5 INDICADORES ESTABLECIDOS POR LA DIRECTIVA (véase los criterios en la figura 4.3.) *

Genero una variable llamada "noajenidad" (independencia) que sería dicotómica y que alcanzaría el valor 1 (si existe la no ajenidad, la independencia) si se cumplen 2 criterios de la directiva

```
gen noajenidad=.
```

```
replace noajenidad=1 if (difreehmany==1 & difreewhen==1)
```

```
replace noajenidad=1 if (difreehmany==1 & difreehow==1)
```

```
replace noajenidad=1 if (difreehmany==1 & difreeprice==1)
```

```
replace noajenidad=1 if (difreehmany==1 & difreewhere==1)
```

```
replace noajenidad=1 if (difreehow==1 & difreewhen==1)
```

```

replace noajenidad=1 if (difreehow==1 & difreepri==1)
replace noajenidad=1 if (difreehow==1 & difreewhere==1)
replace noajenidad=1 if (difreepri==1 & difreewhere==1)
replace noajenidad=1 if (difreepri==1 & difreewhen==1)
replace noajenidad=1 if (difreewhere==1 & difreewhen==1)
replace noajenidad=0 if (difreehmany==0 & difreewhen==0)
replace noajenidad=0 if (difreehmany==0 & difreehow==0)
replace noajenidad=0 if (difreehmany==0 & difreepri==0)
replace noajenidad=0 if (difreehmany==0 & difreewhere==0)
replace noajenidad=0 if (difreehow==0 & difreewhen==0)
replace noajenidad=0 if (difreehow==0 & difreepri==0)
replace noajenidad=0 if (difreehow==0 & difreewhere==0)
replace noajenidad=0 if (difreepri==0 & difreewhere==0)
replace noajenidad=0 if (difreepri==0 & difreewhen==0)
replace noajenidad=0 if (difreewhere==0 & difreewhen==0)
tab noajenidad pw

```

Definición de la variable dependiente

```
tab Q5_employment_situation
```

Elimino la opción 5

```
clonevar workstatus= Q5_employment_situation if
```

```
(Q5_employment_situation < 4)
```

```
generate self=workstatus
```

```
recode self (1/2=0) (3=1)
```

```
tab self
```

```
tab self pw
```

Generar variable autoempleo en el empleo por plataforma

Mantener solo trabajadores de plataforma

```
keep if pw==1
```

```
tab self
```

Tabular ahora a los autoempleados y la variable noajenidad

```
tab self noajenidad
```

```
generate selfnoajenidad=0
```

```
replace selfnoajenidad=1 if (self==1 & noajenidad==1)
```

Voluntariedad: trabajo gratificante variable Q13_6

Necessity: variable que indica la dificultad de acceder a un empleo estándar

Elimino la opción 6

```
clonevar necessity= Q13_4_I_have_had_difficulties_in if
```

```
Q13_4_I_have_had_difficulties_in < 6
```

```
generate dinecnessity=necessity
```

```
recode dinecnessity (1/3=1) (4/5=0)
```

```
tab dinecnessity
```

*CREAMOS UN MODELO SOBRE QUIENES DECIDEN TRABAJAR EN LA PLATAFORMA PONIENDO EL FOCO EN LAS DIFERENTES DIMENSIONES DE LA INDEPENDENCIA, ES DECIR, DEFINIENDO LA VARIABLE DEPENDIENTE COMO TRABAJADOR DE PLATAFORMA EN SITUACIÓN DE AUTOEMPLEO INDEPENDIENTE FRENTE A SER UN AUTOEMPLEADO DEPENDIENTE (FALSO AUTÓNOMO).

```
logit selfnoajenidad i.female i.educ age_cat i.dinecnessity i.professional i.transportation  
i.clerical i.creative i.sales i.software i.translation i.onlocation i.ancillary 1.interactive  
i.microtasking ib12.country, robust baselevel
```

```
margins
```

```
margins, dydx(*)
```