



3. ROBOTIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

La acción colectiva en las plataformas digitales laborales

Fernando Rocha Sánchez

■ Las plataformas digitales laborales constituyen un modelo de negocio que, básicamente, consiste en la utilización de redes digitales para coordinar la prestación de servicios de forma algorítmica.

La eclosión de estas plataformas en la última década ha suscitado un notable debate, aunque la dimensión de este fenómeno es todavía relativamente reducida en términos de empleo. La razón es que representan una nueva modalidad de externalización del trabajo, con potenciales impactos significativos sobre cuestiones como: la evolución de la ocupación, tanto en términos cuantitativos como cualitativos (emergencia de nuevas modalidades de empleo, como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía *apps*); el estatus profesional de las personas que trabajan a través de estas plataformas; las condiciones de trabajo; la tutela jurídica de los derechos de las trabajadoras y trabajadores; la dinámica de relaciones laborales y el acceso a la protección social.

Otra vuelta de tuerca a la precariedad laboral

Las plataformas digitales laborales presentan una notable heterogeneidad, tanto en términos de objetivos como de diseño y funcionamiento. Una característica especialmente relevante es el ámbito de la prestación de servicios, pudiendo diferenciarse entre dos grandes grupos: las plataformas que coordinan trabajos ejecutados de forma presencial en los entornos locales (en actividades como el transporte, reparto a domicilio, reparaciones en el hogar, cuidado de personas...), y las que ofrecen tareas que son realizadas virtualmente para una demanda a escala potencialmente global (tales como la traducción de un texto, etiquetado de una imagen, consultoría...).

La importancia de esta distinción radica en que las personas que trabajan presencialmente en los entornos locales tienen condiciones más favorables para ejercer la acción colectiva y la tutela legal de sus dere-

2. PLURAL

chos, mientras que las que prestan servicios de forma virtual padecen un mayor grado de atomización e indefensión.

El debate sobre este fenómeno se ha centrado principalmente en la calificación profesional de las personas que trabajan a través de las plataformas. De un lado, porque las plataformas digitales han crecido rápidamente en actividades económicas que ya registraban con anterioridad una presencia significativa de falso trabajo autónomo, tales como el transporte y el reparto.

De otro, y de forma más relevante, porque las plataformas digitales están contribuyendo a potenciar la ambigüedad de la relación de empleo en base a un doble elemento: a) mediante la incorporación de *terceras*

La gestión algorítmica del trabajo tiene un notable impacto negativo sobre las condiciones y derechos laborales

partes en lo que previamente había sido un acuerdo bilateral, planteando la cuestión de quién debería ser considerado como empleador (cliente, la plataforma digital, otro intermediario...), y b) creando nuevas asimetrías en el mercado de trabajo, que hacen prácticamente imposible aplicar el concepto de

negociación significativa implícito en los planteamientos tradicionales de relación laboral asalariada, o de contrato de servicio entre trabajador autónomo y cliente.

El corolario de esta situación es una intensa controversia jurídica sobre la calificación del trabajo prestado a través de las plataformas digitales. Una controversia que, debido a la ausencia generalizada de regulación legal, está siendo dirimida de forma mayoritaria en los tribunales, con sentencias judiciales diversas y en muchos casos contradictorias entre sí.

Otra cuestión que ha cobrado una creciente atención concierne a las condiciones laborales del trabajo de plataformas. Unas condiciones que en general registran una elevada precariedad, que se manifiesta en diversas dimensiones: a) ingresos bajos, inestables e impredecibles; b) alternancia de subempleo y exceso de trabajo; c) distribución muy irregular de las horas de trabajo, que implica una alta disponibilidad; d) riesgos elevados para la salud y seguridad; e) escasas o nulas posibilidades de formación y desarrollo profesional; f) niveles muy bajos o inexistentes de representación y derechos colectivos; g) reducido acceso a las prestaciones de protección social y h) una notable asimetría de poder entre la empresa y las personas que trabajan a través de las mismas, cuyas consecuencias más visibles son la imposición de las condiciones de trabajo y el riesgo de *desactivación* unilateral de la plataforma (Prassl, 2018; Hauben, 2020).

La precariedad laboral no es obviamente una característica exclusiva del trabajo de plataformas, sino un componente estructural del capita-

lismo que en la actualidad afecta tanto a las formas atípicas de trabajo como a un volumen creciente de empleos típicos. Ahora bien, las plataformas digitales laborales suponen una nueva vuelta de tuerca cuyo principal rasgo diferencial es la utilización de algoritmos informáticos opacos que configuran unilateralmente la organización de la prestación de servicios, incluyendo, entre otros aspectos: la asignación de tareas, los ritmos de trabajo, el control y vigilancia de las personas y los mecanismos de evaluación utilizados por los clientes y que determinan la reputación digital de las trabajadoras y trabajadores (condicionando su acceso a nuevos encargos). En este sentido, los estudios empíricos ponen de manifiesto que la gestión algorítmica del trabajo –cuya aplicación se está extendiendo también a los modelos tradicionales de negocio– tiene un notable impacto negativo sobre las condiciones y derechos laborales (Moore, 2018; O’Neil, 2017; Todolí, 2019).

El nivel de precariedad no es sin embargo homogéneo, registrándose una especial incidencia en las plataformas que prestan servicios locales con bajos requerimientos de cualificación (como es el caso paradigmático de las empresas de reparto).

Asimismo, cabe remarcar la mayor vulnerabilidad de determinados colectivos como el de las personas inmigrantes, cuya participación en el trabajo de plataformas ha aumentado de forma significativa en los últimos años. Así, frente a la retórica de las empresas de plataformas sobre las posibilidades de inclusión que ofrecen a los colectivos más desfavorecidos, el contraste empírico pone de relieve una realidad generalizada de explotación y precariedad.

La situación de las personas inmigrantes es agravada además por la extensión de mecanismos fraudulentos que inciden especialmente en este colectivo. Es el caso, por ejemplo, de los sistemas de alquiler de las cuentas necesarias para darse de alta en las plataformas, y que se ha extendido mucho en empresas de reparto como Deliveroo o Glovo. La consecuencia es que las personas con cuentas alquiladas deben cumplir jornadas inagotables para obtener unos ingresos muy reducidos, exponiéndose así a un mayor riesgo de accidentes que pueden ser incluso mortales (como sucedió con Pujan Koirola, repartidor de Glovo fallecido en accidente de tráfico en Barcelona en mayo de 2019). Otro mecanismo fraudulento es el sistema de externalización irregular de flotas, y que ha crecido asimismo mucho en los últimos años impulsado por empresas como Uber Eats (UGT, 2020).

Finalmente, cabe señalar que la precariedad del trabajo de plataformas ha alcanzado nuevas cotas durante los confinamientos decretados en diversos países con motivo de la pandemia de la covid-19. Un período en el que se ha registrado un notable aumento en la demanda de servicios, que han sido prestados en unas condiciones laborales de fuerte presión por la intensificación de la actividad, los cambios unilaterales a la baja en los ingresos percibidos y la carencia de protección ante el riesgo de contagio.

2. PLURAL

Y, sin embargo, se mueven

El modelo de las plataformas digitales laborales plantea serios retos para la acción y organización colectiva de la fuerza de trabajo. Así, estas empresas no se consideran *empleadoras* sino *intermediarias*, y en consecuencia no reconocen como *empleadas* a las personas que prestan servicios profesionales a través de las plataformas (a las que obligan de hecho a darse de alta como autónomas). En paralelo, la regulación legal del trabajo autónomo prohíbe en la mayoría de los países la negociación colectiva de las personas que se acogen a este régimen profesional, en la medida en que se entiende como una vulneración al derecho a la competencia.

Además, existen otros elementos que favorecen la atomización de las relaciones laborales, tales como: la carencia de un centro físico de trabajo; la fragmentación espacial de la actividad; el fomento de la competencia extrema en la asignación de tareas; la imposición algorítmica de las condiciones de prestación de los servicios (que, en su extremo, puede conllevar la *desactivación* unilateral de la cuenta de la plataforma en caso de reclamaciones o conflictos), y la notable heterogeneidad de las personas que trabajan, así como el elevado nivel de rotación y fluctuación de las mismas.

Y sin embargo, a pesar de estos obstáculos, en los últimos años se han multiplicado las acciones colectivas de las trabajadoras y trabajadores en varios países, especialmente en el ámbito de las plataformas de reparto y transporte. Las limitaciones de espacio no permiten abordar un examen en detalle de estas acciones, pero a partir de la literatura existente es posible esbozar una tipología de las principales iniciativas (Aloisi, 2019; Heiland, 2020; Joyce *et al.*, 2020; Prassl, 2018; Rocha, 2018; Scholtz, 2017; Vandaele, 2018; Woodcok y Graham, 2020) ^{1/}.

Primero se encuentran las diferentes iniciativas de comunicación impulsadas a pesar de la fragmentación generalizada de la actividad. Ya sea de forma presencial en los espacios callejeros de reunión en las ciudades, o aprovechando las diversas herramientas de comunicación digital, se constata que las trabajadoras y trabajadores de plataformas tienen una comunicación muy activa entre sí, que aprovechan para intercambiar información, valoraciones o para impulsar –en un momento ulterior– la convocatoria de acciones colectivas. Entre otras iniciativas, a modo ilustrativo cabe destacar la experiencia de Turkopticon, que ha permitido la comunicación y acción de las personas que trabajan de forma virtual a través de la plataforma de Amazon Mechanical Turk.

Un segundo tipo de iniciativa es el desarrollo de movilizaciones y conflictos laborales, que se han extendido en los últimos años a escala global, principalmente en las plataformas de reparto y transporte. Los resulta-

^{1/} Un repositorio útil de estas iniciativas puede consultarse en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>

dos de un estudio comparado sobre estas acciones permiten destacar al respecto algunos elementos de interés (Joyce *et al.*, 2020): a) la

principal causa de protesta laboral a nivel mundial es la remuneración, con una considerable variación geográfica cuando se trata de otras causas de disputa; b) los tipos de protestas laborales de plataformas parecen variar más sustancialmente entre regiones que entre actividades; c) los sindicatos tradicionales desempeñan un papel más activo en el apoyo y defensa de los intereses de los trabajadores de plataformas, especialmente en Europa occidental, mientras que en el Sur global es mucho más probable que las protestas se lleven a cabo por los sindicatos de base, y d) los sindicatos de base son más proclives a las movilizaciones, mientras que los sindicatos tradicionales apuestan más claramente por la intervención de la Inspección de Trabajo y ante los tribunales de justicia.

La presentación de demandas judiciales constituye un tercer tipo de iniciativa que ha cobrado creciente relevancia, centrándose normalmente las mismas en la denuncia del estatus profesional como falso trabajo autónomo. Las sentencias se han multiplicado en varios países, si bien con resultados muy dispares e incluso contradictorios entre sí. Una diversidad que se explica en buena medida, como ya se ha señalado, por la carencia generalizada de una regulación legal sobre este fenómeno.

El cuarto tipo de iniciativa concierne a la organización de las trabajadoras y trabajadores, pudiendo distinguirse dos enfoques: de un lado, la creación de nuevas asociaciones en diferentes países, como es el caso por ejemplo de Riders x Derechos en el Estado español. Cabe destacar asimismo que, en 2018, 34 organizaciones de trabajadoras y trabajadores de reparto de 12 países diferentes crearon la Federación Transnacional de Repartidores.

La principal ventaja de estas asociaciones es que son fruto de la autoorganización colectiva de las trabajadoras y trabajadores. No obstante, muchas de las personas que se integran abandonan la actividad –y en consecuencia la asociación– en un período corto de tiempo. A esto se suma además la falta de recursos para afrontar determinadas actuaciones, como es la presentación de demandas judiciales. Esto explica que, en diversos países, las asociaciones se apoyen en sindicatos de base o incluso busquen alianzas con las confederaciones sindicales tradicionales.

De otro lado, los sindicatos de clase tradicionales han impulsado diferentes actuaciones de apoyo, información y asesoramiento a las trabajadoras y trabajadores de plataformas, así como iniciativas para su integración en las organizaciones: bien creando agrupaciones específicas, bien tratando de integrarlas en las estructuras sindicales preexistentes. En todo caso, este es un debate emergente dentro de las grandes confederaciones, cuya resolución afronta algunos retos como es el de la estrategia organizativa y sindical a desarrollar en relación con el trabajo autónomo.

En quinto lugar, la dinámica de relaciones laborales en las plataformas digitales presenta en la actualidad un carácter embrionario y afronta diversos obstáculos ya señalados. No obstante, en los últimos años se han desarrollado diversas iniciativas que van desde la conformación de

2. PLURAL

órganos colectivos de representación hasta la firma de acuerdos colectivos. A modo ilustrativo, en el cuadro 1 se recogen los acuerdos firmados hasta la fecha en el contexto europeo.

Cuadro 1. Acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo firmados con plataformas digitales laborales en países europeos

País	Acuerdo	Partes signatarias	Año
Noruega	Convenio colectivo para trabajadoras/es de reparto	Foodora y Federación Unida de Sindicatos	2019
Austria	Convenio colectivo para las/os repartidoras/es en bicicleta de Austria	Cámara de Comercio y Sindicato Austriaco de trabajadores de servicios	2019
Reino Unido	Convenio colectivo para trabajadoras/es de reparto	Sindicato GMB y Hermes	2019
Italia	Carta de los derechos fundamentales de los trabajadores digitales dentro de un entorno urbano	Alcaldía de la ciudad italiana de Bolonia; Sindicato de Riders de Bolonia; Confederación General de Trabajadores de Italia; Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores; Unión Italiana de Trabajadores; Sgnam; MyMenu	2018
Dinamarca	Convenio colectivo entre 3F y Hilfr	Sindicato 3F y Hilfr	2018

Fuente: Eurofound, repositorio de economía de plataformas (consulta 30/9/2020).

Finalmente, en los últimos años se ha promovido en diversos países el cooperativismo de plataformas. Se trata de iniciativas incipientes que buscan extender el modelo cooperativo a este ámbito, aunque su desarrollo presenta importantes dificultades en un contexto competitivo caracterizado por una notable tendencia a la formación de monopolios.

Consideraciones finales

Las plataformas digitales laborales constituyen una nueva modalidad de externalización productiva, cuya actividad coexiste con la de otras formas de descentralización empresarial que se han desarrollado en las últimas décadas. En este sentido, frente a los argumentos que tienden a enfatizar el carácter *excepcional* de este fenómeno, la emergencia del mismo no puede desligarse de la onda larga de desestructuración del mundo del trabajo registrada desde finales de los 70 del pasado siglo.

El reconocimiento de esta continuidad no puede soslayar, sin embargo, que la economía de plataformas plantea nuevos e importantes desafíos, debido a sus potenciales impactos disruptivos. Máxime considerando

que la evasión de la legislación laboral se encuentra en el núcleo de este modelo de negocio.

Este escenario plantea en primer lugar la necesidad de una regulación legal que permita ampliar los supuestos clásicos de laboralidad adaptándolos a la realidad de los nuevos entornos de trabajo, y que al mismo tiempo establezca una serie de derechos individuales y colectivos

La economía de plataformas plantea nuevos e importantes desafíos, debido a sus potenciales impactos disruptivos

mínimos para el conjunto de trabajadoras y trabajadores. Esta regulación no debería centrarse exclusivamente en un solo colectivo –como el de *riders*–, ni siquiera en el trabajo de plataformas, sino que debería abordar todas las modalidades de falso trabajo autónomo.

La disputa por una norma legal no debe soslayar, sin embargo, la necesidad de fortalecer las iniciativas de autoorganización colectiva de las trabajadoras y trabajadores, y su coordinación a nivel transnacional, como una herramienta clave para la defensa de las condiciones y derechos laborales.

Finalmente, el desarrollo de las plataformas digitales –y, de forma más amplia, el proceso de digitalización de la economía– plantea importantes retos para los sindicatos de clase, cuyo acierto en la renovación de sus esquemas tradicionales de actuación determinará en buena medida el papel que pueden y deben seguir desempeñando en la lucha contra la precariedad laboral y a favor de la justicia social para el conjunto de la clase trabajadora.

Fernando Rocha Sánchez es sociólogo y director del área de Empleo y Relaciones Laborales de la Fundación 1º de Mayo

Referencias

- Aloisi, Antonio (2019) *Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights, and mobilisation practices in the platform economy*. EUI, MWP 2019/03.
- Heiland, Heiner (2020) *Workers'voice in platform labour. An overview*. WSI Study, n° 21. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hauben, Harald (Ed.) (2020) *The platform economy and precarious work*. Luxembourg: European Union.
- Joyce, Simon; Neumann, Denis; Trappmann, Vera; Umney, Charles (2020) *A global struggle: worker protest in the platform economy*. Brussels: ETUI Policy Brief, n° 2.
- Moore, Phoebe (2018) *The Threat of Physical and Psychosocial Violence*

2. PLURAL

- and Harassment in Digitalized Work*. Geneva: International Labour Office.
- O'Neil, Cathy (2017) *Armas de destrucción matemática. Cómo el Big Data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia*. Madrid: Capitán Swing.
- Prassl, Jeremias (2018) *Humans as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Rocha, Fernando (2018) "La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas". En *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 77-94. Barcelona: UAB.
- Scholtz, Trebor (2017) *Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge: Polity.
- Todolí, Adrián (2019) "En cumplimiento de la primera ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo". *Labour&Labour Issues*, 5 (2), 1-38.
- UGT (2020) *Con este modelo no habrá futuro. Informe sobre la explotación laboral de las plataformas de reparto*. Madrid: UGT.
- Vandaele, Kurt (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Brussels: ETUI WP 2018.05.
- Woodcok, Jamie; Graham, Mark (2020) *The Gig Economy. A Critical Introduction*. Cambridge: Polity.



4. ROBOTIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

Datos y algoritmos.

Los GAFAM y el ocaso de la democracia

Juan Carlos Miguel de Bustos

■ No existe actividad diaria en la que no intervenga alguna aplicación o algoritmo, y en esto destacan los GAFAM (Google, Amazon, Facebook,