

## Resolución de la CES sobre la protección de los derechos de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos)

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 28-29 octubre 2020

Esta resolución se refiere a las plataformas laborales digitales, pero no a los mercados digitales, los motores de búsqueda o las redes sociales. Las plataformas laborales son plataformas en línea que permiten a los individuos, organizaciones o empresas ponerse en contacto con otros individuos que prestan servicios a cambio de una remuneración. Las plataformas laborales son de hecho empresas que pueden clasificarse como empleadores, agencias (de trabajo temporal) o intermediarios, que tratan con demasiada frecuencia de evitar tal clasificación y por ello la aplicabilidad del derecho laboral ordinario. El término "empresas de plataforma" no abarca las plataformas de venta (como eBay) o las plataformas de acceso a la vivienda (como Airbnb) o los servicios financieros que quedan fuera del ámbito de esta resolución.

La CES ha estado siguiendo su evolución y apoyando la labor de sus afiliadas sobre el crecimiento del trabajo de plataforma desde que apareció. Aunque el trabajo de plataforma representa sólo una pequeña pero creciente parte de la población activa, sigue siendo un modelo de negocio perturbador que puede tener consecuencias en varios sectores. De hecho, la digitalización del trabajo repercute en todos los sectores<sup>1</sup>.

El modelo de negocio de las empresas de plataforma se basa en la ventaja competitiva que se obtiene al presionar sobre los costes laborales. El trabajo de las plataformas tiene cada vez más impacto en la industria y en los servicios al externalizar los costes sociales y los riesgos. El uso de falsos o genuinos trabajadores auto-empleados permite a las empresas de plataforma ofrecer un precio más bajo por el servicio, remunerando el trabajo por debajo del salario mínimo o de los convenios colectivos aplicables a los trabajadores de los sectores en cuestión. Este modelo de negocio está penetrando gradualmente en un número cada vez mayor de sectores comerciales, de ingeniería y de servicios. Las nuevas consecuencias negativas potenciales de la falta de reglamentación sobre la digitalización y el empleo, como los sistemas de seguimiento o de clasificación, se abordan en la resolución de la CES sobre las estrategias europeas en materia de inteligencia artificial y datos (julio de 2020).

<sup>1</sup> Resolución de la CES sobre la digitalización: "hacia un trabajo digital justo". CES. Bruselas, junio de 2016. <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WusirYiFOUk>

Resolución de la CES sobre el tratamiento de los nuevos desafíos digitales para el mundo del trabajo, en particular el trabajo en grupo. CES. Bruselas, octubre de 2017. Disponible en <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>

PRASSL, Jeremias. *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions*. CES. Bruselas, 2018. <https://www.etuc.org/en/publication/collective-voice-platform-economy-challenges-opportunities-solutions>

VOSS, Eckhard. *Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos y los trabajadores*. CES. Bruselas, 2018. <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20ES1.pdf>

Observatorio de la Plataforma Digital: Establecimiento de la representación de los trabajadores y el diálogo social en la plataforma y la economía de app. CES, IRES y ASTRESS, <https://digitalplatformobservatory.org>

\* \* En su Congreso de Viena en mayo de 2019, la CES pidió "una iniciativa de la UE que garantice normas para los trabajadores de plataformas, como la relación empleador/empleado cuando sea aplicable, salarios/remuneración adecuados y derechos sociales". Los trabajadores independientes y autónomos que prestan servicios en las plataformas también deberían beneficiarse de los derechos sociales y sindicales".

Desde que la Presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, encomendó al Comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, avanzar en una iniciativa para "mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataforma", la CES decidió examinar más de cerca la cuestión para acordar una posición con antelación a la iniciativa jurídica de la Comisión.

Antes de la crisis de la COVID-19, el calendario de la Comisión preveía una iniciativa legislativa en el primer semestre de 2021, durante la presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea (enero-junio de 2021).

La protección limitada o inexistente (ya sea protección social o protección de la seguridad y la salud en el trabajo) es uno de los elementos que han sido denunciados por los sindicatos. La CES pide que se mantenga esta agenda porque la crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto cómo la falta o insuficiencia de derechos de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los falsos o genuinos autónomos) los coloca en una situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, teniendo que elegir entre la pérdida de ingresos o el riesgo de trabajar con una protección disminuida durante la pandemia.

Es prematuro que la CES considere cuál es el instrumento legislativo apropiado sobre este tema. Primero tenemos que definir lo que queremos lograr en términos sindicales sobre el tema en cuestión.

Las empresas que utilizan herramientas digitales como aplicaciones y sitios web para atender a clientes potenciales, se presentan como una nueva y moderna forma de trabajo, una "plataforma", a la que no se aplicaría el derecho laboral. Estas empresas están presionando a todos los niveles para obtener un estatuto separado que legitime la renuncia a los riesgos del empleador. En la actualidad, esas plataformas obtienen beneficios lucrativos a expensas de los trabajadores implicados. Sin embargo, las "plataformas" son herramientas digitales. Por eso debemos hablar de empresas de plataforma. Una plataforma digital es un empleador, una agencia (de trabajo temporal) o un intermediario. Cualquier plataforma puede ser asignada a una de estas categorías. Un estatus separado es innecesario e indeseable. Esto debería establecerse en un reglamento sobre el trabajo de las plataformas. Las empresas de plataforma atraen habitualmente a grupos vulnerables en el mercado laboral y a menudo explotan a personas con bajos niveles de ingresos, estudiantes y migrantes: públicos a los que es fácil que las plataformas ofrezcan una baja remuneración, de lo contrario otra persona tomará el trabajo.

La CES no está en contra de la utilización de la tecnología en las relaciones laborales como tal (como la utilización de una plataforma), si se lleva a cabo en pleno cumplimiento de los instrumentos internacionales y europeos sobre derechos humanos, sindicales, sociales y de salud y seguridad en el trabajo (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convenios de la OIT, Carta Social Europea del Consejo de Europa, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, Pilar Europeo de Derechos Sociales, etc.). La digitalización ofrece tanto oportunidades como riesgos. Es importante diseñar una digitalización justa de forma democrática. También es importante que el mercado interior no provoque la transformación de los estándares mínimos en estándares máximos.

La CES considera que los trabajadores de las empresas de plataforma no son una nueva categoría de trabajadores *per se*. La progresión del trabajo de plataforma puede vincularse al desarrollo del autoempleo y a las relaciones laborales no estándar. Por lo tanto, una iniciativa europea debería centrarse en la protección de todos los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos), porque un

músico, un repartidor, un periodista o un limpiador se encuentran en la misma situación. Son similares en lo que respecta a su "ordenante"; la ausencia o el carácter incompleto de la protección social; las dificultades para organizarse y negociar colectivamente; y la incapacidad de hacer valer su derecho a unos ingresos decentes. Tanto si se es asalariado, autónomo o (falso) trabajador autónomo, uno mismo no establece las reglas del juego, ni con un empleador tradicional ni con el mercado. Se trata de trabajadores que no tienen ninguna posibilidad real de reclamar sus derechos, de lo contrario no serán llamados al día siguiente.

El trabajo de plataforma se inscribe en el ámbito de las formas de empleo no estándar que utilizan las empresas para ajustarse a las fluctuaciones de la demanda y ahorrar costes\*, lo que provoca un aumento de la precariedad de los trabajadores y una carrera a la baja. Hay que añadir que el negocio de algunas empresas de plataforma opera en sectores en los que el trabajo no declarado, los bajos salarios y los abusos son frecuentes. La regulación de las empresas de plataforma no debería ser un pretexto para categorizar erróneamente a todos los trabajadores de las plataformas como auto-empleados, o para crear una tercera categoría de trabajadores<sup>2</sup>.

Por lo tanto, en esta resolución nos centraremos en dos aspectos: los derechos de los trabajadores (A) y las obligaciones de las empresas de plataforma (B).

(A) La CES quiere imponer los derechos de organización, de representación sindical y de negociación colectiva, el acceso al salario mínimo, la protección social y el respeto de las condiciones de trabajo a todos los trabajadores, en este caso a todos los trabajadores atípicos y a los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos).

(B) Es necesario abordar también otros dos aspectos específicos de las empresas de plataforma. En primer lugar, las plataformas deben ser reconocidas como empleadores, con todas las obligaciones legales que ello conlleva en cuanto al pago del impuesto sobre la renta, la financiación de la protección social, la responsabilidad en materia de salud y seguridad, la diligencia debida y la responsabilidad social de las empresas, y sus trabajadores deben ser reconocidos como trabajadores. En segundo lugar, el control democrático del funcionamiento de las aplicaciones de algoritmos debe estar en el centro del debate público y debe ser discutido a través de la información, la consulta y la participación de los trabajadores.

### **(A) Derechos para los trabajadores**

Hasta que se ponga en marcha la iniciativa legislativa europea la CES tendrá que hacer sus propuestas sobre los siguientes temas: el estatuto del empleo; las condiciones de trabajo, incluidas la salud y la seguridad; el acceso a la protección social; y el acceso a la representación y la negociación colectiva.

En el artículo 40 del Reglamento general de protección de datos se pide a los Estados miembros; a las autoridades de supervisión; al Comité Europeo de Protección de Datos [(CEPD) un órgano europeo independiente que contribuye a la aplicación coherente de las normas de protección de datos en toda la Unión Europea y promueve la cooperación entre las autoridades de protección de datos de la Unión Europea]; y a la Comisión, que "fomente la elaboración de códigos de conducta destinados a contribuir a la correcta aplicación del

---

<sup>2</sup> De Stefano V. y Aloisi A., *European Legal framework for digital labour platforms*, Comisión Europea, Luxemburgo, 2018, ISBN 978-92-79-94131-3, doi:10.2760/78590, JRC112243. Disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/european-legal-framework-digital-labour-platforms>

presente Reglamento". Teniendo en cuenta que los códigos de conducta no deberían sustituir a la legislación vinculante ni a los convenios colectivos para proteger a los trabajadores, la CES utilizará este reglamento como palanca para proponer códigos de conducta para mejorar las condiciones de trabajo en las empresas de plataforma, como se hace actualmente en las compañías convencionales.

### **Situación y relación laboral**

La respuesta a la pregunta sobre el estatus laboral, es decir, si el trabajador es un empleado con un contrato de trabajo o una persona autónoma que ofrece sus servicios, suele determinar su acceso a otros derechos en los Estados miembros de la UE.

La CES quiere poner fin a la errónea clasificación de los trabajadores, que los priva de sus derechos. La Confederación quiere extender la cobertura del salario mínimo a todos los trabajadores (es decir, a los trabajadores atípicos y a los trabajadores de las empresas de plataforma incluidos los autónomos), ya sea de manera obligatoria o negociado con los interlocutores sociales. En cuanto al estatus laboral, la CES se opone a la creación de una "tercera categoría de estatus laboral" que se situaría entre un "trabajador" y un "autónomo". La característica esencial de una relación laboral es que, durante un determinado período de tiempo, una persona presta servicios para y bajo la dirección de otra persona, a cambio de lo cual recibe una remuneración. La dirección ejercida por una empresa de plataforma puede diferir de la forma tradicional, ya que se mediatiza a través de una herramienta digital, la plataforma. Lo que importa no es el propósito de la empresa, sino el diseño real de la relación laboral. El punto de partida debe ser la presunción de un estatus laboral. Un trabajador que realiza un trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores "normales" debe ser clasificado como tal de acuerdo con las definiciones utilizadas en los respectivos sistemas de relaciones laborales.

En varias decisiones jurídicas se ha aclarado que una persona clasificada como trabajador también tiene derecho a ser protegida como tal, independientemente de dónde o cómo se realice el trabajo. Esta evolución de la jurisprudencia es importante y debe continuar en esta tendencia para poner fin a la clasificación errónea de los trabajadores. Ya es hora de convertir las victorias legales en políticas mediante cambios en la ley.

La presunción de una relación laboral está estrechamente vinculada a la definición de trabajador, que es esencial para la aplicación de la legislación laboral nacional y para que los interlocutores sociales nacionales alcancen convenios colectivos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta los principios generales de la legislación sindical y la jurisprudencia establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sobre la base de este supuesto, es necesario invertir la carga de la prueba. Los criterios deben basarse en las decisiones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, o en la prueba de California o en los convenios de la OIT<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Una posibilidad sería tener en cuenta los criterios de relación de subordinación definidos por el TJCE: - utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a prestar; - aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o fijar unilateralmente el número máximo de esas tareas; - prestar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador, y - fijar su propio horario de "trabajo" dentro de ciertos parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal y no únicamente a los intereses del supuesto empleador. -Otra posibilidad sería la "Prueba de California" que representa un enfoque muy holístico de la presunción de la condición de empleado. El llamado "test ABC" básicamente establece que: - A: requiere que el trabajador esté libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con la realización del trabajo, tanto en virtud del contrato para la realización del trabajo como de hecho; y - B: requiere que el trabajador realice un trabajo que esté fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante; y - C: requiere

La presunción de una relación laboral no es suficiente si no hay una igualdad de condiciones que impida al empleador utilizar a un trabajador autónomo más barato que un empleado. Sólo así se puede garantizar que la elección de ser autónomo la decida el trabajador y no el empleador para ahorrar en los costes laborales\*. Esto implica tomar medidas en relación con los salarios mínimos y las tarifas mínimas. No debería ser posible pagar a un trabajador autónomo menos que el salario de un empleado en virtud de los salarios mínimos existentes o de los convenios colectivos sectoriales, incluido el coste de la protección social, los impuestos y otros costes (como las vacaciones y los gastos profesionales) que el trabajador autónomo tendrá que financiarse por sí mismo. En los casos en que una plataforma abarque más de un sector económico, el convenio colectivo que se utilice será el más favorable para el trabajador<sup>4</sup>. Igualmente, se deben evitar los incentivos fiscales para fomentar el falso autoempleo.

En lo que respecta a la cobertura de los salarios mínimos legales o acordados en los convenios colectivos, cuando existan, es necesaria la acción de los interlocutores sociales y/o la acción nacional y/o europea en este ámbito para garantizar que no se permitan exenciones de la aplicación de los salarios mínimos legales para determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los trabajadores por cuenta propia). En la contratación pública se deberían establecer normas claras para las empresas de plataforma de trabajo que concurren en relación con las condiciones de pago de la contratación pública y la no reutilización de las licitaciones no ganadoras.

La observación de la legislación laboral aplicable y/o de los convenios colectivos por parte de las plataformas digitales debe ir seguida de campañas de aplicación específicas de la inspección laboral.

La CES apoya el reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la promoción de la equidad y la transparencia para los usuarios empresariales de los servicios de intermediación en línea, que desde su entrada en vigor en 2020 proporcionará más transparencia y equidad en el mercado digital. Mientras que muchos verdaderos trabajadores autónomos operan como usuarios empresariales en el mercado digital en una relación de empresa a empresa, como se indica a continuación, muchas plataformas digitales ejercen las prerrogativas de empleadores. En estos casos, la aplicación de esta normativa debería dejar claro que si una plataforma actúa como empleador, la jurisdicción nacional debería poder reclasificar la relación entre un trabajador y una plataforma, y que esta normativa no los protegería de sus obligaciones en virtud de la legislación laboral y/o los convenios colectivos.

### **La relación laboral triangular**

El trabajo de plataforma se presenta generalmente como una relación de empleo triangular, que es muy diferente de una relación laboral. Los trabajadores no tienen otra opción que registrarse como autónomos o como contratistas independientes. Sin embargo, en realidad estos trabajadores son empleados y en lugar de triangular la relación es bilateral, porque

---

*que el trabajador esté habitualmente dedicado a un oficio, ocupación o negocio establecido de forma independiente y de la misma naturaleza que el trabajo realizado.*

<sup>4</sup> La CES también ha considerado el concepto de relación personal de trabajo que exige la aplicación de los derechos laborales a todo trabajador que proporciona trabajo o servicios a título predominantemente personal, excluyendo a los que se ganan la vida mediante el trabajo de otros (empleadores) y/o el uso de capital que poseen (empresarios) [COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. (2019) Nuevas estrategias sindicales para nuevas formas de empleo. CES. Bruselas]. Disponible en: [Nuevas estrategias sindicales para nuevas formas de empleo](#)

existe una relación laboral entre la empresa de la plataforma y el trabajador. Para combatir el falso autoempleo, la asunción de que un trabajador de plataforma es un trabajador debería ser el punto de partida, y la inversión de la prueba haría más difícil para las empresas de plataforma clasificar a los trabajadores como autónomos.

En una plataforma en línea participan (como mínimo) tres partes en cada transacción: i) la persona/entidad que quiere que se haga el trabajo para ellos, ii) el trabajador que proporciona ese trabajo y iii) la plataforma que coordina estos dos elementos. En este marco, la triangulación en sí misma no excluye la posible existencia de una relación laboral entre la empresa de plataforma y el trabajador, de lo contrario tampoco existiría el trabajo "tradicional" de las empresas de trabajo temporal (ETT). Una relación triangular en la que existe de hecho una relación laboral entre el trabajador y la empresa de la plataforma puede considerarse una relación bilateral.

Se puede argumentar que el trabajo realizado a través de la mediación en plataformas de trabajo digitales puede considerarse, en algunos casos, como una forma particular de trabajo de empresa temporal. Aunque el trabajador no está vinculado por un contrato de trabajo estándar, no se puede negar que, durante un cierto período de tiempo, el trabajador presta servicios para y bajo la dirección de otra persona a cambio de una remuneración. La empresa de plataforma y el usuario final ejercen efectivamente la dirección y el control sobre el trabajador porque, al acceder a la plataforma, el trabajador acepta que la plataforma ejerza un control general sobre la prestación del trabajo y dicte los términos y condiciones de empleo<sup>5</sup>. Por lo tanto, en principio, la relación entre la empresa de plataforma y el trabajador/cliente debe considerarse como un contrato de trabajo estándar. Debe considerarse una interpretación más amplia, en la que se tome como punto de referencia a los demás trabajadores del sector.

### **Derecho a la sindicación y a la negociación colectiva**

En muchos países, los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos) no pueden organizarse legalmente en sindicatos. La precariedad de estos trabajadores es la principal causa del miedo a organizarse colectivamente. Así pues, el derecho a organizarse se viola concretamente por las condiciones precarias de empleo, la subordinación a un empleador, la dependencia económica de los bajos ingresos y la falta de protección sindical o de protección contra el "despido"\* (que puede efectuarse con una simple desconexión de la plataforma). En los últimos años, la CES y sus organizaciones afiliadas se han esforzado por atraer a esos trabajadores con el fin de organizarlos.

De conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la mayoría de los Estados europeos, los sindicatos tienen derecho a afiliarse y representar a los trabajadores atípicos y a los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos). Sin embargo, hay por lo menos cinco países europeos o candidatos en los que la legislación nacional impide a la mayoría de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos) afiliarse a sindicatos, o por lo menos no les otorga claramente el derecho a afiliarse<sup>6</sup>. En varios países, estas limitaciones a la afiliación sindical han sido activamente combatidas por los sindicatos, que han

---

<sup>5</sup> OCDE: "No está claro hasta qué punto la experiencia de las ETT podría ser un ejemplo útil para regular el trabajo de las plataformas, aunque el modelo de las ETT parece haber sido aceptado por muchas plataformas en Suecia y varias plataformas en todo el mundo han tomado la iniciativa de tratar a sus trabajadores como empleados" (OCDE).

<sup>6</sup> FULTON L. (2018) Sindicatos que protegen a los trabajadores autónomos. CES. Bruselas

argumentado que una gran parte de la fuerza de trabajo está excluida. El derecho a la información, la consulta y la participación y la libertad de asociación no deben ser obstaculizados en ninguna circunstancia. Pertenecer a un sindicato no debe dar lugar a prácticas discriminatorias.

La clasificación errónea de los trabajadores de las plataformas como "contratistas independientes" limita su representación colectiva, ya que esta condición se considera generalmente incompatible con la pertenencia a un sindicato. La representación colectiva debe ser posible independientemente del estatus laboral. Aunque la mayoría de las empresas de plataformas de trabajo digital son, como es lógico, hostiles a cualquier esfuerzo por organizar la representación de los trabajadores, están surgiendo algunos modelos de representación colectiva de los trabajadores de plataforma.

La presunta ausencia del derecho de sindicación no ha impedido que iniciativas sindicales locales traten de entablar negociaciones con empresas de plataforma, que éstas han rechazado a menudo, pero que han aceptado en algunos casos. A pesar de las posibles represalias de las empresas de plataforma, las redes de comunicación de masas proporcionan un instrumento para las asociaciones de trabajadores de plataforma.

Es necesario dar a los sindicatos derechos de acceso digital a los canales de comunicación entre la aplicación y los trabajadores de la plataforma para ponerse en contacto directamente con los trabajadores de la plataforma. A medida que las reuniones reales se vuelven más difíciles, la comunicación virtual y las redes de movilización se vuelven más importantes.

El derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental y está reconocido como tal por la UE. Todos los trabajadores que realizan formas de trabajo atípicas deben poder ejercer estos derechos y gozar de la protección de los convenios colectivos aplicables. La CES aprecia que la Comisión Europea haya puesto en marcha "un proceso para garantizar que las normas de competencia de la UE no obstaculicen la negociación colectiva" ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_1237](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237)), aunque está totalmente en desacuerdo con que la negociación colectiva sea sólo "para aquellos que la necesitan". Es inaceptable que se considere que las normas sobre la competencia prevalecen sobre los derechos fundamentales, por lo que habría que recurrir a excepciones a la legislación sobre la competencia para permitir que los trabajadores considerados suficientemente vulnerables o dependientes y, por lo tanto, "necesitados", ejerzan un derecho fundamental. ¡Los derechos fundamentales son normas, no excepciones a otras normas! En lo que respecta al interés público, los beneficios sociales que aportan los convenios colectivos en términos de equidad, igualdad de condiciones y progreso social, se debe considerar que esos acuerdos, que abarcan a los trabajadores atípicos y a los trabajadores de empresas de plataforma (incluidos los autónomos), quedan completamente fuera del ámbito del artículo 101 del TFUE y de las normas nacionales de competencia.

El derecho de la competencia de la UE y las normas nacionales de competencia deben interpretarse a la luz de los derechos fundamentales, reconociendo el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores, atípicos y de plataforma (incluidos los autónomos). La proliferación de acuerdos contractuales en el mercado laboral arroja luz sobre la discrepancia entre el derecho laboral y el derecho de la competencia en relación con los convenios colectivos. La prohibición de la Unión Europea en virtud del artículo 101 del TFUE sobre los acuerdos de cooperación horizontal como los cárteles ha sido interpretada en algunas circunstancias por las autoridades nacionales de la competencia de manera excesivamente amplia, lo que ha dado lugar a la prohibición del derecho a la negociación colectiva para los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma

(incluidos los autónomos). Esa incoherencia de las políticas pasa por alto los desequilibrios de poder subyacentes y priva a las personas vulnerables del mercado de trabajo del acceso a términos y condiciones decentes a través de los convenios colectivos.

Los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos) representados por un sindicato cuando negocian colectivamente no deben considerarse empresas a los efectos del derecho de la competencia. Los sindicatos no son cárteles y los convenios colectivos no son acuerdos entre empresas que dan lugar a prácticas comerciales anticompetencia. La fijación de salarios nunca debe considerarse como una fijación de precios. Los convenios colectivos son el resultado del diálogo social, la negociación colectiva y las negociaciones entre las organizaciones sindicales y las asociaciones de empleadores/empleadores individuales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo mediante normas mínimas. Para poder afiliarse a un sindicato y participar en una negociación colectiva, el criterio decisivo no es si los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos) se encuentran en una posición vulnerable, sino más bien si existe una contraparte con la que su sindicato pueda negociar efectivamente un convenio colectivo en el marco de un verdadero diálogo social.

Recientemente, algunas empresas de plataformas digitales de transporte han estado tratando de poner en marcha canales internos de comunicación y diálogo entre la empresa de plataforma y sus ciclistas/conductores. Algunas empresas de plataforma también han promovido unilateralmente cartas de "trabajo decente" para los mensajeros de reparto. En este falso diálogo social, la protección de los derechos sindicales es inexistente. Somos muy conscientes de que incluso en los países donde existen protecciones sindicales contra el despido de los representantes del personal, esta protección es incompleta. Entonces, ¿cómo podemos imaginar que un mensajero de reparto sin contrato, sin derechos sociales, sin obligación de que la plataforma le proporcione trabajo, pueda ser protegido en el ejercicio de sus derechos sindicales? Sin los mecanismos para coordinar, ¿cómo podrían los "representantes" desarrollar demandas comunes? En lo que respecta a las cartas, es evidente que no corresponde a las empresas que hacen todo lo posible para no tener que respetar las leyes laborales y sociales definir qué es el trabajo decente. Ya está definido por organizaciones internacionales como la OIT, y sólo puede ser respetado con el reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores afectados y su participación en el diálogo social sectorial a nivel nacional y europeo. Los derechos a la información, la consulta y la participación no deben ser obstaculizados. En relación con el paso a la utilización de plataformas en la economía, es importante que las empresas informen con suficiente antelación a los representantes de los trabajadores sobre los planes de externalización de tareas a través de las plataformas. Los derechos a la información, la consulta y la participación no deben ser obstaculizados. En general, la relación entre estas empresas de plataformas de transporte digital y sus ciclistas/conductores es una relación laboral.

### **Acceso a la protección social**

En el pasado, la CES ya ha subrayado que "en toda la UE, los trabajadores por cuenta propia carecen de una protección social adecuada, con notables disparidades de un país a otro. Los derechos de protección social plena, como la asistencia sanitaria, la baja por



enfermedad, el desempleo o la licencia parental/de maternidad suelen ser responsabilidad exclusiva de los propios trabajadores autónomos".<sup>7</sup>

Las empresas de plataforma transfieren a la sociedad en su conjunto los costes de la protección social que no conceden a sus trabajadores. La situación actual implica que las empresas que utilizan la relación laboral ordinaria y adecuada están subvencionando a las empresas de plataforma; si esto se generaliza más, ejercerá una enorme presión sobre la sostenibilidad de las instituciones redistributivas que caracterizan al Estado de bienestar.

No podemos ignorar el hecho de que la legislación de protección laboral es una condición previa necesaria para el acceso a la protección social, y los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos) principalmente se ven impedidos de estar cubiertos por esta legislación. No podemos ignorar las lagunas legislativas que no proporcionan una protección social *de facto* a los trabajadores atípicos.

En lo que respecta al alcance de la protección social para los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los trabajadores por cuenta propia), debería adoptarse un enfoque global en el que los trabajadores atípicos disfruten de la misma protección que los trabajadores ordinarios. Una solución "a la carta" conduciría en última instancia a prácticas discriminatorias contra grupos específicos de la sociedad. Los trabajadores atípicos deberían tener acceso a las siguientes prestaciones de protección social: desempleo; enfermedad; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; pensiones y asistencia relacionadas con la vejez; maternidad y paternidad; protección contra la quiebra y el cierre de empresas; orientación, asesoramiento y colocación profesionales; formación y actualización de conocimientos; y medidas para la rehabilitación y reinserción en el mercado laboral<sup>8\*</sup>. En marzo de 2018, la Comisión Europea publicó una propuesta de Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. La recomendación tiene por objeto apoyar a todas las personas que, debido a su situación o a la duración de su empleo, no están suficientemente cubiertas por los planes de seguridad social. La CES acogió con beneplácito la Recomendación del Consejo. Sin embargo, la CES lamenta que no sea muy ambiciosa en lo que respecta a los principios de convergencia ascendente establecidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Por ello, la CES, en coordinación con sus organizaciones afiliadas, está siguiendo de cerca la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. La CES está desarrollando un proyecto para seguir desde una perspectiva sindical la aplicación a nivel nacional de esta Recomendación del Consejo<sup>9</sup>.

## **Condiciones de trabajo**

La nueva Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles fue consecuencia de la proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Una vez que la Directiva se transponga en los Estados miembros de la UE, todos los trabajadores tendrán derecho a una información más completa sobre los aspectos esenciales del trabajo, que recibirán rápidamente por escrito. Esto incluye una limitación de la duración de los períodos de prueba al comienzo del empleo; el derecho a buscar un empleo adicional, con la

---

<sup>7</sup> Resolución de la CES, *Hacia una nueva protección para los trabajadores autónomos en Europa*, diciembre de 2016

<sup>8</sup> Para más información acerca de la posición de la CES sobre el acceso a la protección social de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los trabajadores por cuenta propia), véase la posición de la CES sobre una segunda fase de consulta de los interlocutores sociales sobre las posibles medidas para hacer frente a los desafíos del acceso a la protección social de las personas en todas las formas de empleo (en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales). Diciembre de 2017.

<sup>9</sup> Ver nota 8.

prohibición de las cláusulas de exclusividad y una limitación de las cláusulas de incompatibilidad; el derecho a conocer de antemano cuando tendrán trabajo, para los trabajadores cuyas horas de trabajo sean altamente impredecibles, como en el caso del trabajo a demanda; el derecho a una legislación contra el abuso en el caso del trabajo con contrato de cero horas; el derecho a recibir una respuesta por escrito a una solicitud de transferencia a otro empleo más seguro; y el derecho a recibir formación obligatoria gratuita que el empleador está obligado a proporcionar.

Existe una superposición entre el trabajo de plataforma y el trabajo no declarado, con una relación laboral poco clara y condiciones poco transparentes, en particular en los sectores de la construcción y la renovación. En algunos casos, las leyes promulgadas permiten que los trabajadores de plataforma no tengan ningún estatus. Debería estudiarse el potencial de un acuerdo entre los interlocutores sociales en uno de esos sectores. La CES considera que los interlocutores sociales a nivel sectorial e intersectorial pueden desempeñar un papel fundamental en la lucha contra el trabajo no declarado en las empresas de plataforma. El trabajo no declarado constituye una gran parte del trabajo de las plataformas - especialmente en los países de Europa Central y Oriental - y afecta a grupos vulnerables como los migrantes indocumentados.

La Directiva tiene un amplio alcance personal. Su objetivo es asegurar que estos derechos cubran a todos los trabajadores en todas las formas de trabajo, incluyendo el trabajo en empresas de plataformas digitales. La CES pide a los Estados miembros de la UE que transpongan la Directiva de forma rápida y correcta con un ámbito de aplicación personal lo más amplio posible. No es necesario ni justificado esperar años antes de conceder a los trabajadores estos derechos tan necesarios.

El trabajo en las empresas de plataformas digitales implica riesgos como la exposición a campos electromagnéticos, fatiga visual, problemas musculoesqueléticos y otros riesgos para la salud relacionados con sectores específicos y con la COVID-19. Los riesgos psicosociales incluyen el aislamiento, el estrés, el tecnoestrés, la dependencia tecnológica, la sobrecarga de información, el agotamiento, los trastornos de la postura, el acoso en línea y condiciones de trabajo precarias en general. Por último, la inseguridad laboral, que sabemos que contribuye a la mala salud general de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos), es característica del trabajo en una plataforma en línea.

Estos riesgos harían que la aplicación de los reglamentos de SST para el trabajo realizado a través de las empresas de plataforma en línea fuera de la máxima importancia. La aplicación de las normas de SST y del derecho laboral en general es impugnada por las empresas de plataforma, ya que la participación de las plataformas en línea en la organización del trabajo tiende a complicar la clasificación y la regulación de las responsabilidades del trabajo en cuestión. Deberían aplicarse las normas y prácticas del país anfitrión donde se realiza el trabajo de la plataforma. Las inspecciones nacionales del trabajo elaborarán instrumentos y estrategias para hacer cumplir de manera efectiva las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y la legislación laboral vigente en el lugar de trabajo. A este respecto, la cooperación transfronteriza entre las inspecciones de trabajo será de suma importancia.

Los trabajadores de las plataformas también son vulnerables en cuanto a la responsabilidad civil y los seguros. Por ejemplo, en el caso concreto de las empresas de plataforma en los sectores del transporte y el reparto, las empresas de plataforma deberían ser responsables en caso de accidentes que afecten a sus trabajadores. No hay ninguna base legal para hacer diferencias entre estas empresas de la plataforma y otras empresas de sus respectivos sectores.

## (B) Obligaciones de los empleadores

Una cuestión fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos) es reconocer a la plataforma como empleador. El actual modelo empresarial de las empresas de plataforma se basa en parte en la supresión de los derechos de los trabajadores y en el no respeto de las obligaciones legales de los empleadores, creando así una competencia desleal. Algunas empresas de plataforma tienden a identificarse como proveedoras de un servicio digital y la persona o empresa que quiere trabajar como cliente en lugar de como empleador. La forma en que las partes se identifican a sí mismas es menos importante. Si se determina una relación laboral, el empleador no puede eludir las obligaciones legales. Si existe una relación laboral o de trabajo por cuenta propia y el momento en que alguien puede ser clasificado como trabajador o empleador deben determinarse sobre la base de las condiciones reales. En algunos casos, puede ser la plataforma, en otros puede ser el usuario real del trabajo, el comprador del servicio.

Como afirman Daugareilh, Degryse y Pochet (2019)<sup>10</sup>, algunas de las empresas de plataforma actuales han asumido las funciones de una empresa tradicional: coordinan la producción, hacen coincidir la oferta y la demanda, organizan, controlan y valoran la mano de obra, e incluso, cuando es necesario, la “despiden” " desconectándola. Countouris y Di Stefano proponen definir como entidad empleadora a la que se impondrían obligaciones de derecho laboral a la parte que en la práctica determina en gran medida los términos y condiciones. El empleador debería ser la parte que determina en gran medida los términos y condiciones de contratación o empleo de un trabajador.<sup>11</sup> Cuando más de una parte es responsable de ello, el trabajador puede recurrir a uno o a los dos supuestos empleadores para las tareas realizadas para ese o esos empleadores.

Las empresas de plataforma en línea tienen la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo y no deben imponer costes financieros a los trabajadores para lograr este objetivo. De lo contrario, estaría en contradicción con las disposiciones de la Directiva Europea 89/391 (Directiva Marco de SST) que se aplica a todas las empresas, también a las empresas de plataformas en línea.

Al aclarar la responsabilidad de las empresas de plataforma en línea, debe reconocerse que las empresas de plataforma que ejercen un control e influencia importantes sobre los usuarios en su calidad de proveedores individuales de mano de obra deben ser consideradas de hecho responsables no sólo como vendedores de servicios, sino también como empleadores en relación con los trabajadores de la plataforma que realizan los servicios físicos. Es el caso, en particular, cuando el servicio de la sociedad de la información prestado por la plataforma está intrínsecamente vinculado a la prestación de un servicio físico, como sostiene el CJEU en el caso C-434/15 Uber. El deber de iniciar negociaciones para la consecución de un convenio colectivo debe incluirse entre las obligaciones de los empleadores.

La determinación de la función y las responsabilidades de la entidad empleadora y, de hecho, la identificación de la propia entidad empleadora se ha convertido en una cuestión importante y sensible para el derecho laboral en relación con el proceso de fragmentación

---

<sup>10</sup> DAUGAREILH, I. y otros (2019) *La plataforma de economía y derecho social: Cuestiones clave en perspectiva comparativa. Documento de trabajo 2019.10. ETUI. Bruselas.*

<sup>11</sup> COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. (2019) *Nuevas estrategias sindicales para nuevas formas de empleo. CES. Bruselas*

que afecta a la relación laboral. Cada vez más trabajadores se enfrentan a situaciones en las que proporcionan trabajo a varios empleadores.

El uso de la puntuación y las revisiones puede dar lugar a efectos de bloqueo, ya que no se pueden transferir de una plataforma a otra. Las malas puntuaciones o revisiones también pueden dar lugar a la suspensión de los trabajadores de una plataforma por motivos arbitrarios. Las empresas de la plataforma deberían estar obligadas a discutir la transparencia del sistema de puntuación con los representantes de los trabajadores y a habilitar un mecanismo de reparación para los trabajadores que no estén de acuerdo con sus puntuaciones.

Los conceptos laborales tradicionales, como el lugar de trabajo y la duración del trabajo, también se aplican a las plataformas laborales digitales. Desde el momento en que el trabajador está disponible para una tarea en la plataforma, se le debe considerar en su lugar de trabajo con todas las obligaciones que ello significa para las empresas de la plataforma. La duración del trabajo se debe considerar como el período que pasa un trabajador conectado a una plataforma desde la cual ha estado recibiendo asignaciones o buscando trabajos.

El control democrático y la transparencia del funcionamiento del algoritmo de las aplicaciones y plataformas de trabajo intermedio (incluida la calificación de los trabajadores), el derecho a la desconexión y la protección de los datos de los trabajadores deben ocupar un lugar central en el debate público, además de ser objeto de debate mediante la información, la consulta y la participación de los trabajadores<sup>12</sup> en pleno cumplimiento de los principios de no-discriminación. La Comisión Europea y los Estados miembros deberían promover la creación de un registro público que muestre una lista completa de las empresas de plataforma en línea. Las obligaciones generales de los empleadores de una empresa deben ser un requisito para su funcionamiento en un Estado miembro de la UE.

Deben respetarse los derechos de información, consulta y participación en el ámbito de la UE, garantizando así a los trabajadores y a los sindicatos acceder a los algoritmos de las plataformas digitales. Este acceso debe permitirse en el país donde se prestan los servicios de la plataforma.

Traducido por Internacional CEC UGT

---

<sup>12</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-calls-eu-digital-strategy-europe-delivers-workers>  
<https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>  
<https://www.etuc.org/en/publication/artificial-intelligence-will-it-make-bias-against-women-worse>