

Respuesta de la CES a la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre las posibles medidas para hacer frente a los retos sobre las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

Resolución adoptada en la reunión virtual del Comité Ejecutivo de 22 y 23 de marzo de 2021

Mensajes principales

La CES se congratula de la primera fase de consulta a los interlocutores sociales, en virtud del artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sobre las posibles medidas para hacer frente a los retos relacionados con las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas. Recientes casos judiciales y decisiones administrativas han demostrado que las plataformas siguen violando las leyes en cuanto al respeto de los derechos de los trabajadores y reconocen, una y otra vez, que los trabajadores son calificados erróneamente como (falsos) autónomos mientras que las plataformas, con la ayuda de sus herramientas de gestión algorítmica, se comportan como empresarios.

El objetivo de la CES es doble: 1) obtener derechos para los trabajadores atípicos (incluidos los trabajadores de las empresas de plataforma), ya sea que trabajen en línea o fuera de línea, y 2) hacer compatible la digitalización de la economía con la relación laboral y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La respuesta de la CES se articula en torno a las siguientes siete prioridades políticas:

1. Tenemos que pasar de la situación actual, en la que la parte más vulnerable de la relación laboral en el trabajo de plataforma (los trabajadores) suelen considerarse autónomos sin la autonomía que este estatus confiere, a una situación caracterizada por una presunción de empleo, complementada por
2. Una inversión de la carga de la prueba por parte de las plataformas, que tendrán que aportar pruebas sólidas de que no existe una relación laboral entre ellas y los trabajadores en sus respectivas plataformas. No hay duda de que, en este caso, un ejército de abogados de las plataformas digitales trabajarán incansablemente para demostrar que estos trabajadores son realmente autónomos.
3. Una empresa de plataforma digital es (como una empresa ordinaria) un empleador, una agencia (de trabajo temporal) o un intermediario. Las plataformas no son meros intermediarios digitales, sino "empresas" con una amplia gama de prerrogativas y poderes de gestión. Por lo tanto, deben asumir todas las obligaciones que se derivan de esta condición, incluida la función de empleador, cuando proceda. Por lo tanto, será necesario vincular a estas empresas de plataformas digitales con su sector de actividad y con las diversas disposiciones y reglamentos que existen en dicho sector y que han sido negociados en el marco de la negociación colectiva por los interlocutores sociales.
4. La CES se opone firmemente a la creación de un tercer estatus a medio camino entre "empleado" y "autónomo". Los trabajadores de las empresas de plataforma no necesitan de ningún modo una legislación laboral específica (y más limitada) diferente de la que se aplica a los empleados.

5. En cuanto al acceso a los derechos colectivos e individuales, una iniciativa europea debería abarcar a todos los trabajadores no estándar¹ y a los trabajadores de empresas de plataforma (incluidos los trabajadores autónomos). La CES considera que los trabajadores de las empresas de plataforma no son, por su propia naturaleza, una nueva categoría de trabajadores, ya que un músico, un repartidor, un periodista o una limpiadora se encuentran en la misma situación, caracterizada por la falta de protección social y la dificultad para organizarse y negociar colectivamente. Si una iniciativa se dirigiera sólo a los trabajadores de las empresas de plataforma, ¿qué permitiría otorgarles más derechos que a un trabajador doméstico (trabajador atípico) o a un autónomo sin empleados en la economía offline? Sería, en efecto, la creación de un tercer estatus.
6. El ámbito de aplicación de una iniciativa sobre el trabajo de plataformas debe abarcar tanto las plataformas de trabajo in situ como las plataformas de trabajo en línea. No hay una distinción clara entre el funcionamiento de estas plataformas que justifique no regular sus actividades. La digitalización de la economía y el auge del teletrabajo refuerzan la necesidad de garantizar que, en el futuro, las plataformas digitales de trabajo respetarán los derechos sociales y laborales. Si no se consigue este objetivo, las empresas de diferentes sectores podrían aprovechar la oportunidad para socavar las medidas de protección del empleo².
7. Es necesaria una acción europea común y coherente que respete plenamente los sistemas nacionales de relaciones laborales, ya que la mayoría de las plataformas son empresas multinacionales. Las propuestas de la CES (presunción de empleo e inversión de la carga de la prueba, obligaciones de las plataformas como empresas y empleadores) no requieren cambios en la definición de "trabajador" establecida por los Estados miembros; por lo tanto, se respeta el principio de subsidiariedad y la autonomía de los interlocutores sociales.

La CES tiene grandes expectativas en la iniciativa de la Unión Europea sobre el trabajo de plataformas. La inacción está negando a millones de trabajadores el acceso a sus derechos fundamentales. Las medidas legislativas inadecuadas, que permiten a las plataformas seguir violando estos derechos, tendrían un impacto desastroso en los trabajadores y en el mundo del trabajo. Si no se respetan nuestras líneas rojas y resulta que la opción elegida es la última, el movimiento sindical asumirá su responsabilidad de evitar este escenario.

¹ Las formas de trabajo atípico pueden incluir, por ejemplo, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial (en particular el trabajo a tiempo parcial involuntario), el trabajo a demanda y los contratos de cero horas o de horario flexible, el trabajo ocasional, el trabajo a través de una agencia, el trabajo a través de una plataforma digital y el autoempleo dependiente/encubierto.

² Como escribió Shawn Carolan, uno de los primeros inversores de Uber, en un artículo de opinión en el que subrayaba el potencial de extender la visión de trabajo de la Proposición 22 (referéndum celebrado en California el 3 de noviembre de 2020 que define a los trabajadores de las empresas de plataformas como trabajadores independientes) "desde la agricultura hasta el mantenimiento del zoo", pasando por "la enfermería, la asistencia a ejecutivos, la tutoría, la programación, el trabajo en restaurantes y el diseño."

<https://www.theinformation.com/articles/what-proposition-22-now-makes-possible>

I. ¿Considera que la Comisión Europea ha identificado correcta y suficientemente los temas y los posibles ámbitos de actuación de la UE?

Al responder a esta pregunta, la CES repasa las cuestiones identificadas por la Comisión Europea y destaca las carencias de su análisis. Consideramos que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha desarrollado más allá de la jurisprudencia y los conceptos mencionados en el “documento de consulta” de la Comisión, e identificamos algunas de las sentencias omitidas.

Además, la CES presenta y cuestiona algunos de los argumentos engañosos utilizados por las empresas de plataformas como parte de su estrategia de presión para evitar que se desarrolle cualquier legislación europea.

La CES está de acuerdo en que la Comisión ha identificado las cuestiones que deben abordarse. La CES reconoce que el glosario del documento (p. 6) incluye algunos de los conceptos clave que conforman estas formas de trabajo y actividades económicas. Sin embargo, tiene reservas sobre el uso del término "de facto" en la definición de falso autónomo, ya que esto podría complicar el establecimiento de la presunción de la condición de asalariado. Si, como sugiere el documento, los "falsos autónomos" son "empleados de su entidad contratante", el problema no es fáctico sino jurídico, y la "entidad contratante" es, de hecho, el empleador. Seguiremos utilizando en nuestra respuesta la redacción que consideramos más adecuada para referirnos a los trabajadores en las empresas de plataforma.

La Comisión no ha abordado una cuestión importante: una empresa de plataforma digital es (como una empresa ordinaria) un empleador, una agencia (de trabajo temporal) o un intermediario. Las plataformas no son meros intermediarios digitales, sino "empresas" con una amplia gama de poderes y prerrogativas de gestión y por lo tanto, deben asumir todas las obligaciones que se derivan de este estatus. La única novedad es la forma en que utilizan las herramientas digitales, como aplicaciones y algoritmos, para conectar a trabajadores y clientes, mientras que las empresas de plataforma pueden ejercer el control sobre el trabajo a través de la aplicación. Nos atrevemos a sugerir que es imposible abordar la mayoría de los "problemas" señalados en el documento de consulta, a menos que aceptemos la premisa básica de que las empresas que poseen y controlan las herramientas algorítmicas que definen los términos básicos y las condiciones fundamentales de desempeño y organización del trabajo son, en todos los sentidos, empleadores. El reconocimiento de las plataformas como empresas es un paso necesario para determinar las obligaciones que tienen como empleadores hacia sus empleados, pero también como empresas hacia los auténticos trabajadores autónomos, los clientes y otras empresas. Es imposible avanzar en el tema de la negociación colectiva sin determinar quién ejerce la función de empleador. Determinar la función empresarial resolvería cuestiones como la subcontratación ilegal de cuentas, que no son tratadas por la Comisión. Por último, es esencial que las actividades y las obligaciones de las empresas de plataforma se regulen en relación con el sector de actividad en el que organizan el trabajo. Esta es la única manera de garantizar la igualdad de condiciones y combatir la competencia desleal en los sectores en los que estas empresas de plataforma están trabajando. Un enfoque sectorial también permitiría aplicar las disposiciones establecidas y/o negociadas colectivamente para cada sector (disposiciones de salud y seguridad, salarios adecuados, disposiciones de formación, etc.).

I.1 Situación profesional

La CES está de acuerdo en que *"los esfuerzos para abordar los desafíos relativos a las condiciones de trabajo y la protección social de las personas que trabajan a través de plataformas a nivel nacional y de la UE deben centrarse, en primer lugar, en la situación laboral, que es el núcleo del problema"* (p. 8).

La CES subraya que hay diferentes medidas y formas de abordar estos problemas. Además, la Comisión señala, con razón, que muchos de los problemas también afectan a los trabajadores de otras formas de empleo atípico.

La CES reconoce que *"se hace una distinción fundamental entre las plataformas de trabajo in situ (como el transporte de pasajeros, las entregas, el trabajo doméstico) y las plataformas de trabajo en línea (donde las tareas no dependen del lugar, por ejemplo, la codificación de datos, el trabajo de traducción, el etiquetado de imágenes, los proyectos informáticos o de diseño)"*(pag.5). La distinción entre el trabajo in situ y el trabajo en línea es generalmente difícil de hacer y no puede utilizarse como criterio para privar a los trabajadores de sus derechos sociales y laborales. No obstante, esta distinción no debe implicar que los trabajadores activos en un determinado tipo de empresa de plataforma sigan viéndose privados de sus derechos sociales y laborales. Sólo puede contribuir a identificar cuestiones y problemas adicionales que deben abordarse más allá del nivel mínimo de derechos. La CES no está de acuerdo con la Comisión cuando parece afirmar que, a diferencia del trabajo a través de agencias temporales, el trabajo a través de plataformas es un trabajo *"en el que muchos trabajadores se clasifican actualmente como autónomos"* (p. 5). La CES está de acuerdo con la Comisión en que puede y debe mejorarse la forma de clasificar una relación como laboral.

Cuando la Comisión señala que *"menos de la mitad de los Estados miembros han puesto en marcha medidas directamente relacionadas con el estatus profesional"* (p. 10), hay que tener en cuenta que la Comisión, en su Comunicación sobre la economía colaborativa, aconsejó a los Estados miembros que se abstuvieran de intervenir: *"Se invita a los Estados miembros a aprovechar la oportunidad para revisar, simplificar y modernizar los requisitos a los que los operadores están generalmente sujetos en cuanto al acceso a los mercados. Deben tener como objetivo liberar a los operadores de cargas reglamentarias innecesarias, independientemente del modelo de negocio adoptado, y evitar la fragmentación del mercado único"*³. Ante la creciente presión de las condiciones de trabajo precarias y su impacto en el futuro del trabajo, algunos Estados miembros decidieron que no podían esperar más. La CES lamenta que la Comisión sigue siendo ambigua sobre la cuestión del "tercer estatus", que es una línea roja para el movimiento sindical (p. 10).

I.2 Condiciones de trabajo

La digitalización crea oportunidades, al igual que las plataformas: oportunidades de creación de empleo, aunque a menudo precario, y de ingresos complementarios, que suelen ser imprevisibles y discontinuos. También presentan riesgos: condiciones de trabajo por debajo de las normas, salarios injustos, falta de derechos o de representación colectiva, desequilibrio entre la vida privada y la profesional, riesgos para la salud y la seguridad, una protección social inadecuada, calificación inadecuada como trabajadores autónomos con todas las consecuencias que esto implica en materia de seguridad social, y pobreza entre los pensionistas. Además, las horas de trabajo son largas, los salarios son bajos y en

³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - *"Una agenda europea para la economía colaborativa"*, COM/2016/0356 final, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ES>

algunas plataformas hay una importante diferencia salarial entre hombres y mujeres y otros tipos de discriminación son tolerados o reforzados por el sesgo algorítmico.

Presentar el trabajo a través de plataformas como una nueva forma de organizar el trabajo, no sujeta a las normas sobre el empleo regular, es una forma hábil de explotar los riesgos para concretar estas perspectivas.

La Comisión se hace eco de las conclusiones del Centro Común de Investigación: el 1,4% de la población activa presta servicios como trabajo principal, mientras que el 4,1% lo hace como fuente de ingresos adicional.

La valoración de que *"no obstante, es probable que la mayoría de las personas que trabajan a través de plataformas realicen otras actividades profesionales fuera del trabajo en plataformas y/o puedan ser activas en varias plataformas de trabajo digital diferentes. Por lo tanto, pueden disfrutar de los derechos (incluidos los de protección social) derivados de otra actividad profesional. Sin embargo, trabajar a través de plataformas como fuente de ingresos complementarios puede no dar derecho a la protección social"* (p. 18) no tiene en cuenta la situación de los trabajadores más vulnerables en las empresas de plataforma. Las empresas de plataforma atraen regularmente a grupos vulnerables al mercado laboral y no dudan en explotar a los trabajadores con los ingresos más bajos, estudiantes o migrantes: es fácil que las plataformas les ofrezcan salarios bajos. Si se niegan, otra persona aceptará el trabajo. También ignora la responsabilidad de la plataforma de cumplir con sus obligaciones sociales con los sistemas públicos de seguridad social.

El documento afirma que *"en el caso del trabajo en plataformas in situ, donde las personas que trabajan a través de ellas pueden fijar sus propias tarifas y determinar en gran medida su tiempo de trabajo, los ingresos pueden ser bastante predecibles. En el caso del trabajo de plataforma realizado en línea, en el que las tareas se asignan por concurso, los ingresos pueden ser (relativamente) buenos, pero también pueden ser imprevisibles"* (p. 13). No se menciona el tiempo de guardia ni el tiempo de búsqueda de empleo. Según un reciente informe de la OIT, por cada hora de trabajo remunerado, los trabajadores pasan unos 23 minutos en plataformas freelance y 20 minutos en plataformas de microtareas haciendo trabajo no remunerado⁴; el período durante el cual estos trabajadores están a disposición de la plataforma (empleador) debe considerarse como tiempo de trabajo. La cuestión central del control del tiempo de trabajo (p. 15) está aún lejos de resolverse debido a la reticencia de las empresas de plataforma. Sin embargo, la propia naturaleza de la herramienta algorítmica facilitaría la resolución de esta cuestión; sería fácil calcular el tiempo de conexión y de actividad "cuando se activa la aplicación" si las empresas de plataforma estuvieran dispuestas (o se vieran obligadas) a asumir estas responsabilidades.

Además, las personas que trabajan a través de plataformas no pueden, en realidad, establecer sus propias tarifas y determinar sus horas de trabajo.

Sin embargo, constatamos que la previsibilidad de los ingresos por trabajo a través de las plataformas no debe ser sobreestimada. En primer lugar, los salarios injustamente bajos siguen siendo injustamente bajos, aunque sean previsibles. Una persona que pudiera elegir entre dos opciones no escogería deliberadamente el trabajo peor pagado, y los trabajadores no están en una posición de poder o ni en situación de fijar o exigir un "precio" diferente, más alto. En segundo lugar, calificar de previsible el mero hecho de que, por ejemplo, se informe a un conductor de sus ingresos o de su tarifa en el preciso momento en que se acepta un viaje está muy lejos del concepto de "condiciones de trabajo previsible" tal como lo entienden los trabajadores y el movimiento sindical. Los millones de personas que trabajan a través de plataformas digitales viven a diario una realidad inaceptable: cuando

⁴ *Global Employment and Social Issues 2021: "El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo"*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2021, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

comienzan su jornada laboral, no tienen ni idea de cuánto habrán ganado una vez que se desconecten.

Lamentablemente, el documento de consulta también parece ignorar los riesgos en materia de salud y seguridad laboral que plantea la pandemia para el trabajo in situ, pero también fuera de las instalaciones. Y nos preocupa que la suposición de que "*los desafíos relacionados con el entorno físico se abordan parcialmente para las personas que trabajan a través de plataformas de trabajo in situ*" (p. 17) no tiene suficientemente en cuenta los riesgos que el algoritmo supone para los trabajadores mediante el uso de herramientas de evaluación del rendimiento correctamente identificadas en el documento (p. 16). Cabe señalar que, si las plataformas fueran meros intermediarios, la productividad no les interesaría y no animarían a los trabajadores a hacer más.

La salud y seguridad en el trabajo inherente al trabajo en línea, sobre todo en lo que respecta a la seguridad y la salud psicológica y mental (intensidad del trabajo, exaltación de contenidos violentos, etc.), es también es un problema.

I.3 Acceso a la protección social

Los retos relacionados con la protección social están bien identificados y deben considerarse aplicables a todos los trabajadores atípicos (incluidos los autónomos), tanto si el trabajo se realiza en línea como fuera de línea. Sin embargo, no se puede ignorar el hecho de que proporcionar acceso a la protección social a todos los trabajadores sería una ilusión, a menos que se aborde la cuestión crucial de quién financiará este acceso. Los falsos autónomos que ganan menos del salario mínimo no están en condiciones de cotizar o financiar su protección social. De hecho, es mucho más probable que sean beneficiarios netos de las ayudas y prestaciones del Estado del bienestar. Por lo tanto, hay que velar por la igualdad de condiciones, salarios justos para los empleados y tarifas adecuadas para los autónomos. Por último, el acceso a la protección social de las personas para las que el trabajo a través de plataformas es el trabajo principal, sigue siendo una cuestión poco abordada en muchos Estados miembros.

I.4 Acceso a la representación y a la negociación colectiva

Los retos están bien identificados. El apoyo a los interlocutores sociales para que puedan representar a los actores de la economía de plataforma será esencial para garantizar el respeto de los derechos humanos y sindicales en el mundo tecnológico del trabajo del futuro. En este punto, la CES desea subrayar la importancia de la negociación colectiva en los siguientes niveles:

- a nivel de la empresa de plataforma, con los representantes de los trabajadores y su sindicato;
- a nivel sectorial, en relación con el sector de actividad en el que operan las empresas, para garantizar unas condiciones justas, el respeto de las medidas de seguridad y salud y las condiciones de trabajo (una empresa de plataforma especializada en el reparto de comidas está activa en el sector del transporte, por ejemplo);
- a nivel nacional y transnacional, en su caso (normas sobre el algoritmo, Régimen General de Protección de Datos (RGPD), cuestiones transfronterizas y representación de los trabajadores en los CEE, por ejemplo);
- en cuanto a la transparencia de la gestión de los algoritmos, cuando sus efectos caen dentro del ámbito tradicional de la negociación colectiva.

La negociación colectiva es competencia exclusiva de los interlocutores sociales, que representan a las asociaciones de empresarios/empresarios individuales y a los sindicatos, respetando plenamente las prácticas profesionales e industriales nacionales.

La CES también subraya el efecto de contagio del trabajo de plataforma. Por ejemplo, la gestión algorítmica, característica del trabajo en plataformas, se está extendiendo gradualmente a los lugares de trabajo "tradicionales". También es necesario abordar la cuestión de la falta de un lugar de trabajo "inclusivo": las plataformas deben poner a disposición de los trabajadores y sus representantes herramientas de comunicación seguras y no intrusivas. La Comisión señala, con razón, que los algoritmos pueden inducir sesgos de género, étnicos o de otro tipo, que las empresas de plataformas deberían eliminar proactivamente en lugar de hacer recaer la carga de la prueba en el trabajador. Sin embargo, siguen existiendo dudas sobre cómo la Comisión quiere abordar el hecho de que muchas plataformas de trabajo hayan "*desarrollado formas invasivas, aunque sutiles, de vigilancia electrónica moderna*" (p. 19). Las tecnologías algorítmicas han proporcionado a los empleadores nuevas herramientas para ejercer el poder en las relaciones laborales a través de la supervisión y vigilancia, y el efecto de contagio en la economía tradicional es generalizado. La Comisión pasa por alto que la gestión algorítmica se está extendiendo desde las plataformas digitales a las empresas tradicionales y al sector público. Los nuevos mecanismos de control se utilizan en la contratación, la dirección, la evaluación, la gestión del rendimiento y la disciplina. El acceso a los algoritmos suele estar restringido, por lo que es difícil luchar contra el control algorítmico.

En la página 19 del documento de la Comisión, se afirma que el trabajo a través de plataformas se caracteriza por una relación triangular, siendo las plataformas posiblemente empleadores "de facto". En este caso no existe tal relación triangular. En presencia de un empleador, la relación que vincula una empresa de plataforma a otra empresa o a los clientes es una relación de servicio, y el trabajador realiza la tarea únicamente para la empresa. La nota 56 habla incluso de una relación "cuadrangular"; esto es un completo error, una tergiversación de las relaciones subyacentes. El trabajador no es un prestador de servicios, sino un falso autónomo, mientras que el cliente y el restaurante no participan en la relación de oferta y demanda organizada por la propia empresa de plataforma.

I.5 Oportunidades de formación y perspectivas profesionales para las personas que trabajan a través de plataformas

En cuanto a la oferta de formación, de nuevo es imposible hablar de plataformas sin vincularlas a su sector de actividad y sin reconocerlas como empresas. El contenido, la financiación y la transportabilidad de la formación para los trabajadores vienen determinados en gran medida por las disposiciones que rigen el sector de actividad y se negocian colectivamente con los representantes sindicales. En lo que respecta a los trabajadores de las empresas de plataforma, las necesidades de formación de una persona que trabaja a través de una empresa de plataforma especializada en el reparto de comidas o de un autónomo que utiliza una aplicación en línea no tienen nada en común. Por otra parte, la formación suele ser el resultado de un compromiso conjunto de los interlocutores sociales para garantizar una inserción de calidad en el mercado laboral y una mejora continua de las competencias de la mano de obra, lo que conduce al desarrollo profesional. En algunas empresas de plataforma de trabajo in situ, basadas en necesidades de baja cualificación, el modelo empresarial de reducción de costes laborales no permite una inserción laboral de calidad ni el desarrollo profesional, debido al abandono de trabajadores cansados y agotados. Ni que decir tiene que cuando alguien trabaja 60 horas a la semana para ganarse la vida, le queda poco tiempo para formarse al final de la "jornada". Los problemas son relativamente diferentes para los trabajadores de las plataformas de trabajo en línea. Los trabajadores altamente cualificados que son realmente autónomos necesitan tener acceso a

oportunidades de aprendizaje permanente para mantener sus capacidades. Las políticas y recomendaciones sobre los modelos o sistemas educativos, el aprendizaje permanente, la validación y las cuentas individuales de formación deben adaptarse a las necesidades y la situación de cada Estado miembro.

Algunos de estos trabajos pueden considerarse un "callejón sin salida". Hay que reconocer que la baja cualificación requerida para los puestos de trabajo de la parte baja de la escala permite a una parte de la población acceder a estos empleos, pero ahí se acaba. Estos trabajadores no tienen perspectivas de evolución, no adquieren nuevas competencias y, si quieren cambiar y trabajar para otra plataforma, no tienen ninguna recomendación. Las personas que trabajan para una empresa de plataforma como "trabajadores autónomos" tendrán dificultades para aprovechar este tiempo de trabajo.

I.6 Directiva sobre el tiempo de trabajo

Por lo que respecta a la Directiva sobre el tiempo de trabajo, la Comisión se limita a hacer referencia en una nota a pie de página a la sentencia en el caso Yodel (C-692/19). No proporciona ningún detalle sobre cómo el TJUE determinó si la Directiva sobre el tiempo de trabajo se aplica también a los trabajadores (supuestamente autónomos) que realizan su trabajo y prestan sus servicios a través de plataformas en línea. En su sentencia, el Tribunal recuerda que el trabajador está obligado a estar *"físicamente presente en el lugar determinado por el empleador y estar a disposición de éste para poder prestar los servicios adecuados de forma inmediata en caso de necesidad"*. También aclaró que estos trabajadores "autónomos" sólo pueden excluirse del ámbito de aplicación de la Directiva si *"la independencia de esa persona no parece ser ficticia y, por otra parte, no es posible establecer la existencia de una relación de subordinación entre esa persona y su empleador"* (§ 45)⁵.

El concepto de tiempo de trabajo es objeto de varias decisiones del TJUE. Está claro que el período durante el cual un trabajador espera una tarea, pero permanece a disposición de empleador, es tiempo de trabajo. El problema radica en la aplicación de las normas que rigen el tiempo de trabajo.

I.7 Asuntos judiciales

Aunque algunas de las decisiones del Tribunal son inequívocas, la Comisión sigue afirmando que *"hasta la fecha, la jurisprudencia no ha eliminado la posible inseguridad jurídica relacionada con el estatuto profesional de las personas que trabajan a través de plataformas o, en general, de personas erróneamente calificadas como autónomos"* (p. 11). Sin embargo, como se señala en el documento (p. 30), en un número creciente de Estados miembros, los juzgados y tribunales de trabajo (incluidos los tribunales supremos) no han dudado en establecer la existencia de una clara relación laboral (normalmente a tiempo completo). Aunque los tribunales inferiores han emitido opiniones diferentes, ningún tribunal supremo nacional ha reconocido que estas relaciones constituyan un auténtico trabajo por cuenta propia.

La Comisión parece lamentar que *"en algunos Estados miembros, las iniciativas ascendentes"*, como los convenios colectivos, tengan un alcance limitado, pero no menciona que las autoridades de la competencia, de acuerdo con la legislación de la UE en materia de competencia, han invalidado algunos convenios colectivos, infligiendo así un grave revés al desarrollo de la negociación colectiva en las empresas de plataforma (p. 12). La Comisión menciona el caso Hilfr, pero no menciona que el Tribunal de Competencia danés invalidó el acuerdo. La Comisión afirma que *"esta consulta no aborda los posibles efectos de la*

⁵ Desde el punto de vista legislativo, el ámbito de aplicación personal de la Directiva sobre el tiempo de trabajo es amplio, al igual que el de la mayoría de los instrumentos de salud y seguridad, como demuestran también las sentencias del TJUE en *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09); *Fenoll* (C-316/13); y *Matzak* (C-518/15)

legislación de la UE en materia de competencia" (p. 24). Sin embargo, la consulta incluye "aspectos relativos a la negociación colectiva en el contexto del trabajo a través de plataformas, que van más allá de la dimensión del derecho de la competencia" para "ayudar a garantizar que los trabajadores de las plataformas estén cubiertos por la negociación colectiva de los interlocutores sociales", lo cual es un avance positivo. La aclaración del objetivo de desvincular la negociación colectiva del ámbito de aplicación del derecho de la competencia parece útil, aunque la limitación a "determinados trabajadores autónomos sin asalariados" no es bienvenida, ya que excluye a las categorías de trabajadores autónomos que deberían estar cubiertos por los convenios colectivos.

La CES considera que los ejemplos de jurisprudencia nacional que se ofrecen en el documento de consulta se han elegido de forma selectiva para dar una percepción distorsionada de las decisiones judiciales a favor de los trabajadores y de las plataformas. En los dos últimos meses, se ha ordenado a las plataformas que reclasifiquen a sus trabajadores en toda Europa en casos judiciales históricos⁶.

En lo que se refiere a los tres casos de jurisprudencia del TJUE, aunque ninguna de estas referencias al TJUE es directamente relevante para la dimensión laboral, su contribución al debate sobre la responsabilidad de las plataformas puede ser más importante de lo que la Comisión piensa en su breve "análisis". La lógica que subyace a estas decisiones del TJUE es que si la intermediación no es un servicio pasivo de la sociedad de la información, sino que está estrechamente vinculada a la prestación de un servicio físico sobre el que la plataforma tiene el control, la plataforma está vinculada a las normas del sector (por ejemplo, el sector del transporte). Por analogía, se podría plantear la siguiente pregunta: si la empresa de plataforma es responsable del servicio físico, ¿no debería serlo también de la persona que presta el servicio, es decir, del trabajador?

En el asunto *Elite Taxi contra Uber* (C-434/15), el TJUE sostuvo que "*Uber tiene una influencia decisiva en las condiciones en que dichos conductores prestan sus servicios. Sobre este último punto, parece en particular que Uber establece, mediante la app homónima, al menos el precio máximo del viaje, que cobra ese precio al cliente antes de pagar una parte al conductor no profesional del vehículo, y que ejerce un cierto control sobre la calidad de los vehículos y de sus conductores, así como sobre la conducta de éstos, lo que puede conducir a su exclusión, si es necesario*" (§ 39). Dado el control claramente ejercido en este caso, Uber fue considerado responsable del servicio de transporte.

En el asunto *contra Uber France* (C-320/16), el TJUE se remitió a su sentencia en el asunto *Elite Taxi* y volvió a confirmar que "esta conclusión es aplicable, por las mismas razones, al servicio de intermediación controvertido en el procedimiento principal" (§ 24). Dado el claro control ejercido en ese caso, Uber fue considerado responsable del servicio de transporte. Sin embargo, en el asunto *Star Taxi* (C-62/19), el TJUE comparó las pruebas disponibles con los dos asuntos anteriores y concluyó, por el contrario, que la app de *Star Taxi* es diferente en el sentido de que no ejerce el mismo grado de control y, por tanto, "constituye un 'servicio de la sociedad de la información', en el sentido de dichas disposiciones, un servicio de intermediación que consiste, mediante una app para teléfonos inteligentes, en poner en contacto, a cambio de una contraprestación, a las personas que desean realizar un trayecto urbano y los taxistas autorizados, para lo cual el prestador de dicho servicio ha celebrado contratos de prestación de servicios con dichos conductores a cambio del pago de un abono mensual, pero no les transmite las órdenes,

⁶ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-action-needed-after-uber-deliveroo-court-defeats> Véase también la sentencia del Tribunal Federal de Alemania de 1 de diciembre de 2020, 9 AZR 102/20, que califica a un trabajador participativo como empleado (trabajador dependiente).

no fija la tarifa ni la cobra a dichas personas, que la pagan directamente al taxista, y no ejerce ningún control sobre la calidad de los vehículos y de sus conductores ni sobre el comportamiento de éstos" (§ 55). Es decir, el TJUE consideró en este caso que la app jugaba más bien un papel pasivo e intermediario y, por lo tanto, no podía ser considerada responsable de la misma manera que en el caso Uber.

I.8 Consideraciones adicionales

Los recursos contra las normas restrictivas o las quejas sobre la incierta situación normativa no pueden utilizarse como coartada para eludir la responsabilidad. El reto al que se enfrenta Europa hoy en día no consiste en que la imprevisibilidad obstaculice la capacidad de las empresas de plataforma para innovar y expandirse. La tarea que tenemos por delante es hacer frente a la vulnerabilidad de millones de trabajadores, que se deriva de la falta de aplicación de la normativa existente y de la ausencia de normas adecuadas. Los modelos empresariales explotadores no pueden mantenerse bajo el pretexto de estimular el crecimiento económico o sacar a los trabajadores del trabajo no declarado. Con una normativa estricta, las empresas de plataforma existentes tendrán que ajustar sus prácticas comerciales para cumplir con las normas, de lo contrario otras plataformas más virtuosas crecerán y se harán con su cuota de mercado.

Una posible iniciativa europea relativa a los trabajadores de las empresas de plataforma debería basarse en elementos científicos sólidos y en un enfoque basado en los derechos del impacto social y económico de las plataformas de trabajo digitales. Las plataformas han utilizado una serie de argumentos en sus estrategias de defensa con la esperanza de evitar cualquier regulación que pueda obstaculizar su modelo de negocio, que consiste en poner el riesgo sobre los hombros de los trabajadores y operar en un vacío legislativo para maximizar los beneficios. A continuación, se exponen algunos de estos argumentos, pero insistimos en que ninguno de ellos se apoya en hechos metodológicamente sólidos o en pruebas empíricas:

Las apps de reparto de comidas y otras plataformas de reparto intentan hacer ver que están salvando a los restaurantes y al comercio, cuando en realidad están cobrando importantes comisiones que se están comiendo los ya escasos márgenes del sector.

Las plataformas han presionado para evitar un enfoque legislativo "único", dada la variedad de plataformas que operan en el mercado laboral. La CES refuta este argumento. La legislación laboral es la base de los derechos de los trabajadores, no una carga "uniforme". Cabe recordar que la complejidad del mercado laboral en términos de sectores y puestos de trabajo nunca ha impedido que se ofrezcan soluciones a medida adaptadas a las distintas realidades, a través del diálogo social y la negociación colectiva.

Aunque las empresas de plataforma han afirmado que crean puestos de trabajo y crecimiento económico, sigue faltando información precisa sobre el impacto cualitativo y cuantitativo de estas empresas en términos de puestos de trabajo e importes brutos y netos⁷. Además, este análisis también debería tener en cuenta los ingresos fiscales y las contribuciones a los sistemas de seguridad social que no pagan las empresas de plataforma, así como los empleos decentes que a menudo son "excluidos" de los distintos mercados y que, la mayoría de las veces, son sustituidos por formas de empleo menos protegidas y comparativamente más baratas ofrecidas por las plataformas digitales.

⁷ DE CALIGNON, Guillaume (2021), « Des créations d'entreprises record grâce aux petits boulots. » *Les Échos*, disponible en el siguiente enlace: <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/des-creations-dentreprises-record-grace-aux-petits-boulots-1287166>

El discurso de que los trabajadores de las empresas de plataforma valoran su libertad (una exigencia que sólo puede satisfacerse mediante la firma de acuerdos comerciales con ellos como autónomos) se basa en una visión muy distorsionada de la realidad. El estatus de empleado puede garantizar la flexibilidad del tiempo de trabajo a la que pueden aspirar los trabajadores. Investigaciones recientes⁸ indican que estos trabajadores se consideran a sí mismos como empleados. Así lo confirma el creciente número de casos exitosos presentados ante los tribunales nacionales por trabajadores "autónomos" que desean ser reclasificados como empleados o trabajadores.

Por lo tanto, pedimos a la Comisión que proporcione estudios de fondo serios en la evaluación de impacto prevista para la segunda fase de la consulta, en caso de que alguno de estos argumentos se considere importante para la propuesta política.

II. ¿Considera que es necesaria una acción europea para abordar eficazmente los problemas identificados y alcanzar los objetivos presentados?

La exhaustiva visión de la legislación de la UE en el documento de la Comisión demuestra que los *"instrumentos existentes a nivel de la UE sólo abordan parcialmente los retos que plantea el trabajo en plataformas"* (p. 30), incluido el estatus del empleo, lo que subraya la necesidad de una acción europea. En cuestiones como la supervisión, la dirección y la evaluación del rendimiento, así como la gestión de algoritmos, la legislación europea está ausente o, cuando existe, no ofrece una protección específica y suficiente.

Además, la CES considera que, dado que el trabajo en plataforma es un fenómeno internacional con una fuerte dimensión transfronteriza, sería un paso en la dirección correcta establecer un marco europeo que garantice la igualdad de condiciones, la igualdad de trato y evite la competencia desleal. Sin embargo, el marco europeo debe tener en cuenta la variedad de sistemas de relaciones laborales y la necesidad de no socavar sus instituciones básicas. La CES señala que el documento no hace referencia al principio fundamental de que las plataformas (independientemente de su ubicación a efectos del derecho de sociedades) deben cumplir con las leyes del país en el que se presta el servicio, un punto cada vez más aceptado por la jurisprudencia del TJUE.

El valor añadido de una acción europea es evidente a varios niveles:

- Una acción europea podría mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas de plataformas de la UE;
- La dimensión transfronteriza del trabajo de las plataformas hace que sea conveniente un enfoque europeo común para establecer unas condiciones equitativas y evitar la fragmentación;
- Las diferencias en la regulación nacional del trabajo de las plataformas pueden animar a las empresas de plataformas a elegir los Estados miembros menos regulados para llevar a cabo su actividad. De este modo, la situación de parches continuaría;
- Tener en cuenta las condiciones de trabajo de la plataforma es una primera condición para crear unas condiciones equitativas y evitar el trato desigual de los trabajadores, así como para reducir el riesgo de que una mano de obra más barata y precaria sustituya a los empleos decentes y bien remunerados;

⁸Urzi Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2019), «Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers», EUR 29810 EN, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2019.

- La iniciativa puede reforzar el modo de vida europeo y aportar derechos sólidos a los trabajadores; y
- Una acción europea para abordar la clasificación errónea de la situación laboral haría que muchas personas que trabajan en empresas de plataforma entraran en el ámbito de la legislación europea.

III. En caso afirmativo, ¿debería la acción abarcar a todas las personas que trabajan a través de plataformas, tanto si se consideran trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia? ¿Debe centrarse en tipos específicos de plataformas de trabajo digital y, en caso afirmativo, en cuáles?

En primer lugar, la acción europea debería basarse en una presunción de empleo complementada con una inversión de la carga de la prueba en lo que respecta al reconocimiento de las plataformas como empresas con todas las obligaciones que ello implica. La CES está a favor de una definición de entidad empleadora que imponga obligaciones de derecho laboral a la parte que en la práctica determina en gran medida las condiciones. El empresario debe ser la parte que determina en gran medida las condiciones de contratación o empleo de un trabajador. Esta acción debe abarcar todas las plataformas digitales de trabajo, tanto las presenciales como las online. Esta acción permitirá la digitalización con un enfoque basado en los derechos. Debe impedir que se legalicen las construcciones falsas y también que se dé un estatus distinto a las plataformas (digitales). Un estatus separado es innecesario e indeseable.

Además, el valor añadido de la acción europea sería garantizar la igualdad de condiciones para todos los tipos de trabajadores atípicos y trabajadores de empresas de plataforma (incluidos los autónomos), independientemente de su estatus laboral, y garantizar la competencia leal en el mercado interior. El nivel de derechos que se aplicaría también a los trabajadores autónomos es una competencia nacional, que debería decidirse en cada Estado miembro con la participación de los interlocutores sociales.

IV. Si se considera necesaria una acción europea, ¿qué derechos y obligaciones deben incluirse en esa acción? ¿Los objetivos presentados en el punto 5 de este documento ofrecen una visión global de las acciones necesarias?

En esta sección, la CES ofrece una respuesta exhaustiva sobre la acción reguladora a nivel europeo que es necesaria para cada uno de los retos identificados. Las posibles acciones europeas deben respetar los sistemas nacionales de relaciones laborales y de negociación colectiva. Los retos que hay que afrontar son los siguientes: luchar contra la clasificación errónea de la situación laboral en el trabajo de plataforma; garantizar la igualdad de condiciones para todos; garantizar la protección contra los riesgos económicos y sociales para los trabajadores de las empresas de plataforma; promover un enfoque de la toma de decisiones automatizada en el trabajo de plataforma basado en la transparencia, la supervisión humana y la responsabilidad y el pleno cumplimiento de las normas de protección de datos; abordar el acceso a la negociación colectiva y los derechos colectivos; promover la equidad transfronteriza en el trabajo de plataforma; y proporcionar a los trabajadores de las empresas de plataforma las herramientas necesarias para gestionar sus carreras y acceder al desarrollo profesional. Por último, la CES también ofrece una respuesta sobre el alcance personal de la iniciativa europea y los instrumentos europeos

que deberían considerarse. Las respuestas proporcionadas se estructuran en torno a las siete prioridades de la CES explicadas al principio de la respuesta.

Las acciones europeas presentadas son bastante completas. Como se ha mencionado anteriormente en los principales retos en el contexto del trabajo en plataformas, no reconocer a las plataformas como empresas empleadoras, con todas las obligaciones (incluidas las sectoriales) que ello implica, debilitaría cualquier iniciativa y distorsionaría aún más la situación.

Estas son las demandas de la CES para la próxima iniciativa legislativa:

IV. 1 Cómo abordar la clasificación errónea del estatus laboral en el trabajo de plataforma

La CES quiere acabar con la clasificación errónea de los trabajadores, que les priva de sus derechos. La gestión ejercida por una empresa de plataforma puede diferir de la tradicional porque está mediada por una herramienta digital, la plataforma. Sin embargo, lo relevante a efectos de establecer la condición de trabajador no es la intención de la empresa, sino la categorización real de la relación laboral. La presunción de la condición de asalariado debe ser el punto de partida. Debe completarse con una inversión de la carga de la prueba para las empresas de plataformas que pretendan demostrar que no son el empleador del trabajador. Un trabajador que realiza su trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores "normales" (es decir, un trabajador con un contrato indefinido a tiempo completo en la industria de la plataforma) debe ser clasificado como tal según las definiciones utilizadas en los respectivos sistemas de relaciones laborales. Muchas plataformas digitales ejercen prerrogativas de empleadores, y en estos casos la aplicación de esta normativa debe aclarar que, si una plataforma actúa como entidad empleadora, determinando en gran medida las condiciones de contratación o empleo de un trabajador, entonces los trabajadores también se presumirán empleados hasta que la plataforma demuestre lo contrario.

Estos dos instrumentos (presunción de la condición de asalariado e inversión de la carga de la prueba) no exigen ninguna modificación de la definición de trabajador establecida por los Estados miembros, ni expresan ninguna preferencia, o no, por pruebas o indicadores particulares de empleo o por la definición de criterios de subordinación. Así, respetan el principio de subsidiariedad y la autonomía de los interlocutores sociales.

La presunción de la condición de asalariado significa que se considera que cualquier persona física o jurídica (por ejemplo, la plataforma de trabajo) que sea responsable de la empresa y/o del establecimiento tiene una relación laboral con el trabajador. Con esta condición, la plataforma de trabajo debe conceder a sus trabajadores todos los derechos laborales existentes. La inversión de la carga de la prueba hace recaer en el empleador/empresa la responsabilidad de demostrar que no se aplica la presunción de asalariado. Por lo tanto, si la plataforma de trabajo ha contratado a auténticos autónomos, puede demostrarlo y su modelo de negocio no se verá afectado. Sin embargo, si la plataforma no puede revertir la presunción de asalariado, significa que los trabajadores han sido empleados por ella desde el principio. Así, la inversión de la carga de la prueba no hace más que trasladar la carga de la prueba del más vulnerable en la relación laboral (el trabajador) al más capaz de demostrar lo contrario (la empresa). Su vulnerabilidad ha sido puesta de manifiesto por investigaciones anteriores que han demostrado que los

trabajadores en situación de falso autoempleo tienen grandes dificultades para emprender acciones legales⁹.

El acceso administrativo y las barreras para presentar una reclamación son considerables, especialmente para los trabajadores vulnerables. De hecho, es difícil para los trabajadores individuales hacer valer su empleo y/o insertar sus derechos laborales dada la amenaza de desactivación. Sin una protección adecuada y sin el apoyo de los sindicatos, es imposible presentar una denuncia mientras se trabaja. También hay que tener en cuenta la vulnerabilidad de los trabajadores: quienes deben emprender acciones legales para que se les reconozcan sus derechos son aquellos que se encuentran en una posición de debilidad en su relación con el empresario. Algunos de ellos están preocupados por satisfacer las necesidades del día o de la semana; los tribunales son lo último en lo que piensan. La incertidumbre de los tribunales desalienta los intentos de emprender acciones. Por otro lado, las plataformas, a través de los datos del algoritmo, están en la mejor posición para probar o no la existencia de la relación laboral. Por lo tanto, los recursos de las inspecciones de trabajo y otras autoridades laborales deben ser apoyados para permitir una mayor participación en la aplicación administrativa de la legislación.

Por todo ello, es necesario adoptar la presunción de empleo y la inversión de la carga de la prueba. Limitarse a aligerar la carga de la prueba estableciendo criterios para tratar los casos de clasificación errónea seguiría obligando al trabajador a emprender acciones legales, lo que no es apropiado. Facilitaría a los trabajadores esta vía, pero no resolvería el problema estructural. Los sistemas de aplicación nunca deben depender del trabajador para presentar reclamaciones individuales. Además, las plataformas, a través de los datos del algoritmo, están en la mejor posición para demostrar la ausencia de una relación laboral, si es el caso.

En la página 33 del documento de consulta, la Comisión indica que *"la acción de la UE también podría tener como objetivo facilitar la aplicación de la legislación laboral vigente y reforzar los controles e inspecciones de las plataformas de trabajo digitales, con el fin de detectar y perseguir posibles infracciones"*. En primer lugar, la CES desea aclarar que la inversión de la carga de la prueba facilitará la actuación de la inspección de trabajo. Dicho esto, la inspección de trabajo y otras formas de aplicación administrativa ofrecen ventajas en cuanto a una solución integral a nivel de empresa, mientras que las sentencias judiciales hasta ahora parecen haber ofrecido sólo una compensación económica a los denunciantes individuales (y no a todos los trabajadores de las plataformas), y tampoco un cambio en el modelo de negocio de las empresas de plataformas. No obstante, la CES desea subrayar que las inspecciones de trabajo ya se enfrentan a las complejidades de la digitalización y la fragmentación de los lugares de trabajo¹⁰. Por lo tanto, deberían estar mejor equipados en términos de recursos humanos, técnicos y financieros para emprender esta nueva tarea.

IV. 2 Garantizar condiciones de trabajo justas para todos

La nueva Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles procede de la Carta Europea de Derechos Sociales. Cuando la directiva se transponga en los Estados miembros de la UE, todos los trabajadores tendrán derecho a una información más completa sobre los aspectos clave del trabajo, que recibirán puntualmente por escrito. Esto incluye la limitación de la duración de los periodos de prueba al inicio de la relación laboral; el derecho a buscar otro empleo, con la prohibición de las cláusulas de exclusividad

⁹ Kirk E., *Contesting 'bogus self-employment' via legal mobilisation: the case of foster care workers*. (2020) *Capital and Class*, 44(4), pp. 531. (doi : 10.1177/0309816820906355)

¹⁰ *Opinion on future EU OSH Enforcement Priorities contributing to a renewed EU OSH Strategy, A submission from the Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) EU OSHA (2018) Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation 2025 (p. 14).*

y la limitación de las cláusulas de incompatibilidad; el derecho a saber con una antelación razonable cuándo se va a trabajar, en el caso de los trabajadores cuyo horario es muy imprevisible, como en el caso del trabajo a demanda; el derecho a una legislación contra el abuso por el trabajo con contrato de cero horas; el derecho a recibir una respuesta por escrito a una solicitud de traslado a otro puesto de trabajo más seguro; y, el derecho a recibir la formación obligatoria gratuita que el empresario tiene la obligación de proporcionar. La directiva tiene un amplio ámbito de aplicación personal. Su objetivo es garantizar que estos derechos cubran a todos los trabajadores en todas las formas de trabajo, incluido el trabajo en empresas de plataforma.

El trabajo en las empresas de plataformas digitales conlleva riesgos como la exposición a campos electromagnéticos, la fatiga visual, los trastornos musculoesqueléticos y otros riesgos sanitarios específicos del sector y de la COVID-19. Los riesgos psicosociales incluyen el aislamiento, el estrés, el tecnoestrés, la dependencia de la tecnología, la sobrecarga de información, el agotamiento, los trastornos posturales, el acoso en línea y la precariedad general de las condiciones de trabajo. Por último, la inseguridad laboral, que se sabe que contribuye a la mala salud general de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de empresas de plataforma (incluidos los autónomos), es una característica del trabajo en una plataforma en línea. Debido a estos riesgos, la aplicación de las normas de salud y seguridad en el trabajo realizadas a través de empresas de plataforma en línea sería de suma importancia. La aplicación de las normas de SST y de la legislación laboral en general es contestada por las empresas de plataformas, 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. Deben aplicarse las normas y prácticas del país anfitrión donde se realiza el trabajo en la plataforma. Las inspecciones de trabajo nacionales deben desarrollar herramientas y estrategias para hacer cumplir eficazmente las normas de SST existentes y la legislación laboral en el lugar de trabajo.

Cuando se trata de la aplicación del Reglamento (UE) 2019/115095 que promueve la equidad y la transparencia para las empresas usuarias de servicios de intermediación en línea (el llamado Reglamento "Plataforma-a-Empresa" o "P2B"), la Comisión parece olvidar mencionar que el ámbito de aplicación de este Reglamento se limita a los "servicios de la sociedad de la información". Es decir, como de acuerdo con la jurisprudencia del TJUE, plataformas como Uber no prestan servicios de la sociedad de la información, sino servicios de transporte físico, este reglamento no cubre a Uber.

Asimismo, el ámbito de aplicación de la propuesta de legislación sobre servicios digitales (LSD) se limita a los servicios de intermediación en línea, que se definen como "servicios de la sociedad de la información". La propuesta de la Comisión implica que plataformas como Uber no estarán cubiertas, ya que prestan servicios físicos y no servicios de la sociedad de la información.

Conclusión 1: Las plataformas digitales de trabajo no son intermediarios en línea, sino empresas, y por lo tanto deben ser consideradas como empleadores. Reconocer a las plataformas como empresas ayuda a determinar sus obligaciones como empleadores cuando se aplica la relación laboral.

Conclusión 2: Aunque las plataformas como Uber quedan fuera del ámbito de aplicación de la normativa P2B y de la LSD, no deben ser reguladas como nada menos que empleadores mediante la próxima iniciativa sobre los trabajadores de las empresas de plataforma. Una situación en la que todas las plataformas en línea están reguladas, excepto las plataformas de trabajo digital, que siguen funcionando en el vacío, es

insostenible e injustificable.

IV. 3 Garantizar la protección contra los riesgos económicos y sociales de las personas que trabajan a través de plataformas

Las empresas de plataforma transfieren al conjunto de la sociedad los costes de la protección social que no proporcionan 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 esta situación se generaliza, ejercerá una enorme presión sobre la sostenibilidad de las instituciones redistributivas que caracterizan al Estado del bienestar. No podemos ignorar las lagunas legislativas que permiten a las empresas eludir sus obligaciones legales y sociales; una protección social de facto para todos los trabajadores, incluidos los atípicos. En cuanto al alcance de la protección social de los trabajadores atípicos y de los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos), debe adoptarse un enfoque global en el que los trabajadores atípicos disfruten de la misma protección que los trabajadores ordinarios. Una solución "a la carta" acabaría provocando prácticas discriminatorias contra grupos específicos de la sociedad, poniendo en peligro el acervo social y el proyecto de una sociedad justa en la que todos tengan derecho a vivir y trabajar con dignidad.

Muchos trabajadores de las empresas de plataformas son trabajadores migrantes indocumentados y solicitantes de asilo. Su situación de precariedad y vulnerabilidad debe ser tenida en cuenta en cualquier iniciativa europea.

IV. 4 Promover un enfoque de la toma de decisiones automatizada en el trabajo de plataforma basado en la transparencia, la supervisión humana y la responsabilidad, y el pleno cumplimiento de las normas de protección de datos.

Deben respetarse los derechos de información, consulta y participación a nivel europeo, permitiendo a los trabajadores y sindicatos acceder a los algoritmos de las plataformas digitales. Los trabajadores deben saber qué datos se recogen, por qué se recogen, dónde se almacenan y cómo se utilizan para controlar su trabajo. Este acceso a los datos debe permitirse en el país donde se prestan los servicios de la plataforma y en el idioma del trabajador.

El control democrático y la transparencia del funcionamiento algorítmico de las aplicaciones de trabajo intermediario (incluida la calificación de los trabajadores) y las plataformas, la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión y la protección de los datos de los trabajadores deben estar en el centro del debate público sobre la digitalización. Además, deben debatirse mediante la información, la consulta y la participación de los trabajadores, respetando plenamente los principios de no discriminación. Los procesos de toma de decisiones de las empresas de plataforma en relación con las quejas de los trabajadores deben estar bajo control humano. La Comisión Europea y los Estados miembros deben promover la creación de un registro público que muestre una lista completa de las empresas de plataformas en línea. Las obligaciones generales de los empresarios deben ser una condición previa para su funcionamiento en un Estado miembro de la UE.

IV. 5 Abordar el acceso a la negociación colectiva y los derechos colectivos

La clasificación errónea de los trabajadores de las empresas de plataforma como "contratistas independientes" limita su representación colectiva, ya que esta condición suele considerarse incompatible con la afiliación sindical. La representación colectiva también debería ser posible para esta categoría de trabajadores, independientemente de su situación

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 en las plataformas.

Los sindicatos deben tener derechos de acceso digital a los canales de comunicación entre la aplicación y los trabajadores en las plataformas, así como la capacidad de relacionarse directamente con los trabajadores. A medida que las reuniones reales se hacen más difíciles, las redes virtuales de comunicación y de movilización cobran mayor importancia.

Los trabajadores atípicos y los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos) representados por un sindicato cuando negocian colectivamente no deben ser considerados como empresas a efectos del derecho de la competencia. Los sindicatos no son cárteles y los convenios colectivos no son acuerdos entre empresas que den lugar a prácticas comerciales anticompetitivas. La fijación de salarios nunca debe considerarse como una fijación de precios. Las condiciones del salario mínimo también se exigen a los autónomos sin empleados. Para ello, es especialmente necesario mejorar las opciones legales de los trabajadores autónomos sin asalariados para celebrar convenios colectivos que establezcan salarios mínimos sectoriales.

Es bueno que la Comisión haga una clara distinción entre la iniciativa de política social sobre los trabajadores de las empresas de plataforma y la iniciativa de política de competencia sobre los autónomos y su acceso a la negociación colectiva. Mezclar estas dos iniciativas implicaría que todos los trabajadores de las empresas de plataforma son autónomos. Sin embargo, cualquier trabajador de una empresa de plataforma que pueda calificarse de empleado o de falso autónomo ya tiene derecho a negociar, por lo que no se enfrenta a las tensiones entre competencia y negociación colectiva.

IV. 6 Promover la equidad transfronteriza en el trabajo de plataforma

La cooperación transfronteriza entre las inspecciones de trabajo será de suma importancia. El documento de consulta de los interlocutores sociales de la Comisión Europea en su primera fase, "Abordar los retos de las condiciones de trabajo en las plataformas" (24 de febrero de 2021), plantea una serie de aspectos transfronterizos, entre los que se incluyen cuestiones como la jurisdicción, la legislación aplicable, la fiscalidad y la seguridad social.

A continuación, se exponen algunas observaciones y reflexiones sobre las relaciones laborales y la coordinación de la seguridad social en situaciones transnacionales. Sin embargo, estos puntos no abordan la cuestión de la fiscalidad. (Mientras que la tributación de los ingresos de los trabajadores en las empresas de plataforma probablemente se rija por las leyes locales aplicables o por acuerdos fiscales bilaterales entre los Estados miembros en situaciones transfronterizas, la tributación de las plataformas digitales es una cuestión muy diferente).

Para aclarar cómo puede funcionar el mecanismo de inversión de la carga de la prueba en una situación transfronteriza, pedimos a la Comisión que aclare que la posibilidad de invertir la presunción de la condición de asalariado debe hacerse en el país en el que opera el trabajador, basándose en la legislación de ese país. Se trata de evitar que se invierta la presunción y que se considere a un trabajador como autónomo sobre la base de los criterios del estatuto de empleo en el país A cuando ese trabajador está operando en el país B, donde los criterios del estatuto de empleo son diferentes (y donde la presunción no podría invertirse sobre la base de los criterios de ese país). Otra razón es que la presunción se refutará sobre la base de las condiciones de trabajo reales, y éstas sólo pueden examinarse e informarse en el país donde se realiza el trabajo.

IV. 7 Dar a los trabajadores de plataforma las herramientas para orientar su carrera y tener acceso al desarrollo profesional

Los trabajadores de las empresas de plataforma deben tener los mismos derechos a la formación de los empleados y/o al aprendizaje permanente, así como a los Servicios Públicos de Empleo (SPE), a los que su estatus les da acceso en los diferentes Estados miembros.

Estamos de acuerdo con el documento de consulta en que, independientemente de su estatus laboral, los trabajadores de las empresas de plataforma deben recibir apoyo para la formación y la mejora de sus capacidades. La Comisión también debería responder sobre cómo garantizar el derecho a la formación de los trabajadores como parte de la aplicación efectiva y el seguimiento del primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales. El acceso a la formación ofrecida por los servicios públicos de empleo podría garantizarse mediante la aplicación de la iniciativa Itinerarios de mejora de las capacidades (*Upskilling Pathways*). Para mejorar el acceso a la formación, los trabajadores podrían contar con el apoyo de los servicios públicos de empleo y otros organismos de validación para convalidar sus capacidades y competencias.

Como se menciona en el documento de consulta, más del 80% de los programas de formación relacionados con el empleo en los Estados miembros de la UE están patrocinados por los empresarios, que asumen su parte correspondiente para apoyar la mejora y renovación de las competencias de los trabajadores. A ello ha contribuido la aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización, que estipula que la formación en competencias relacionadas con el trabajo debe ser pagada por los empleadores.¹¹ Además, los empleadores de trabajadores de plataformas pueden adherirse al Pacto de Capacidades para comprometerse a mejorar las capacidades de sus trabajadores.

Sin embargo, sería necesario priorizarlas para que las acciones más importantes vayan primero y las menos importantes puedan seguir después.

IV. 8 Se podrían considerar varias opciones para el ámbito personal de la iniciativa europea

La CES estaría a favor de aplicar la acción europea a todos los trabajadores atípicos y a los trabajadores de las empresas de plataforma (incluidos los autónomos).

La CES estaría a favor de una acción europea que incluya a todas las plataformas.

IV. 9 En la preparación de esta iniciativa de la UE podrían considerarse varios instrumentos de la UE

La CES está convencida de que el intercambio de buenas prácticas (aprendizaje mutuo), el asesoramiento o el seguimiento del desarrollo de las plataformas ya no son opciones viables. Sólo un marco legislativo puede alcanzar los objetivos descritos en el documento de la Comisión.

¹¹ <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>

V. ¿Consideraría la posibilidad de entablar un diálogo en virtud del artículo 155 del TFUE sobre alguna de las cuestiones planteadas en esta consulta?

Teniendo en cuenta que la mayoría de los objetivos expuestos en el documento de la Comisión sólo pueden alcanzarse a través de la legislación y que BusinessEurope se ha negado desde hace más de una década a entablar debates sobre los marcos legales, la CES es muy reacia a entrar en procedimientos de diálogo social que podrían desembocar, tras muchos retrasos, en un acuerdo voluntario, incapaz de satisfacer las expectativas de los trabajadores de plataformas. Otro argumento es que la mayoría de las empresas de plataformas niegan ser empleadores y no son miembros de una asociación de empleadores; un acuerdo voluntario con una asociación de empleadores tradicional no cubriría a muchas empresas de plataformas y, por tanto, su aplicación fracasaría. Además, la mayoría de los casos judiciales recientes reconocen la existencia de una relación laboral.

Por último, durante el diálogo social sobre la digitalización, fue imposible plantear la cuestión de los trabajadores de las empresas de plataforma debido a la oposición de BusinessEurope. En estas circunstancias tan específicas, sería mejor que el legislador europeo tomara la iniciativa para evitar largos y vacíos debates, que sólo retrasarán la legislación y perjudicarán a los trabajadores de las empresas de plataformas en lugar de darles el apoyo necesario.

Si las empresas de plataformas asumieran sus responsabilidades como empleadores y se afiliaran a la organización patronal europea reconocida, la CES estaría dispuesta a considerar una consulta fructífera de los interlocutores sociales en el marco del Tratado Fundamental de la Unión Europea.

Instrumentos existentes para determinar la ley aplicable en situaciones transfronterizas

Este cuadro presenta algunos argumentos en torno al ámbito de aplicación de la legislación transfronteriza europea para las empresas de plataforma, centrándose en la ley aplicable a los contratos de trabajo, el acceso a la justicia y la coordinación de la seguridad social.

En general, el objetivo de esta iniciativa no debe ser crear nuevos derechos o nuevas categorías ("tercera categoría" de trabajadores), sino capacitar a los trabajadores de las empresas de plataformas para que hagan valer sus derechos legítimos y pidan cuentas a sus empleadores de facto (las empresas de plataforma). En este contexto, parece razonable la sugerencia del documento de consulta de elaborar **una interpretación y orientación de la legislación comunitaria vigente sobre las implicaciones del trabajo en plataformas** transfronterizas. Las normas existentes deben aplicarse por igual a las situaciones transfronterizas en línea y fuera de ella. Como norma general, toda acción europea debe partir de la presunción de empleo entre el trabajador y la empresa de plataforma para garantizar la coherencia y la seguridad jurídica.

- a. En cuanto a la **libertad de circulación** y la legislación aplicable, la primera cuestión es quién opera de forma transfronteriza y en qué tipo de actividades. En cuanto a la **libre circulación de trabajadores**, las normas aplicables se rigen por el Estado miembro de destino o residencia del trabajador.
- b. En cuanto a la **libre circulación de servicios**, depende de si el servicio se presta en un lugar determinado o en forma digital. Los servicios digitales (servicios de la sociedad de la información) siguen tradicionalmente el principio del país de origen, mientras que los servicios físicos se rigen por las normas del país de destino.
 - Sin embargo, a este respecto, cabe señalar que la reciente propuesta de la Comisión de una Ley de Servicios Digitales (LSD) también refuerza el principio del país de destino, garantizando que los Estados miembros de destino puedan definir lo que constituye servicios ilegales o perjudiciales de acuerdo con las normas nacionales que se aplican a los contenidos, productos o actividades fuera de línea en su territorio.
 - Del mismo modo, cuando se trata de plataformas establecidas fuera de la UE, estos problemas quizá podrían resolverse introduciendo requisitos similares a los definidos en la LSD, como la obligación de tener un representante legal en al menos un Estado miembro de la UE.
- c. Según la jurisprudencia del TJUE, **las plataformas digitales de trabajo** como Uber no prestan servicios de la sociedad de la información, sino servicios físicos como el transporte. En otras palabras, este servicio de transporte se rige por las normas nacionales/regionales/locales del país de destino.
- d. Por lo tanto, debe rechazarse cualquier intento de las plataformas de trabajo digital de obtener ventajas basadas en el país de origen (por ejemplo, normas más favorables en el país donde está registrada la plataforma). Esto debería ser así cuando se trata de regular no sólo los servicios, sino también las relaciones laborales.

Suponiendo que exista una **relación laboral** entre la plataforma y el proveedor individual de la mano de obra, se plantea la cuestión de la legislación aplicable. ¿Es la legislación del Estado miembro donde está registrada la plataforma? ¿O del Estado miembro donde el trabajador trabaja o vive?

- e. La norma principal del Reglamento Roma I cuando se trata de la **ley aplicable a los contratos de trabajo** es la ley elegida por las partes (siempre que esto no dé lugar a abusos). Por lo tanto, cuando las empresas de plataforma se consideran empleadores, no se les debe permitir aplicar al contrato de trabajo ninguna jurisdicción, como la de su domicilio social, y en particular cuando el empleado no tiene ninguna conexión con ese país. Cualquier normativa europea que proteja a los trabajadores de la economía de plataforma debe formularse de manera que no sea posible derogarla mediante un acuerdo con el empleador.

Artículo 8 - Contratos individuales de trabajo

1. *El contrato de trabajo individual se regirá por la ley elegida por las partes de conformidad con el artículo 3. **No obstante, dicha elección no podrá tener por efecto privar al trabajador de la protección que le confieren las disposiciones no susceptibles de ser derogadas por acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habría sido aplicable en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.***

2. **A falta de elección por las partes**, el contrato individual de trabajo se regirá por la ley **del país en el que, o en su defecto, desde el que el trabajador**, en ejecución del contrato, **realice habitualmente su trabajo**. No se considerará que el país en el que se realiza habitualmente el trabajo cambie cuando el trabajador realiza su trabajo temporalmente en otro país.

3. Si la ley aplicable no puede determinarse sobre la base del apartado 2, el contrato se regirá por la ley del país en el que esté situado el establecimiento que contrató al trabajador.

4. Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con otro país que el mencionado en los apartados 2 ó 3, se aplicará la ley de ese otro país.

- f. Del mismo modo, el Reglamento Bruselas I pretende garantizar el **acceso a la justicia en situaciones transfronterizas** regulando cuestiones como la competencia, el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Estas normas deben utilizarse de manera que los trabajadores puedan interponer un recurso contra su empleador, incluso en los litigios transfronterizos. No se les debe privar de los derechos que ya tienen los trabajadores fuera de línea.
- g. El documento de consulta señala, con razón, que el Reglamento Roma I (artículo 8) y el Reglamento Bruselas I (artículo 23) garantizan que la elección por parte de los trabajadores de la jurisdicción y/o la ley aplicable a su contrato individual de trabajo **no puede conducir a que se les prive de las protecciones** de las que gozarían en ausencia de dicha elección en su contrato. Por ello, es importante que la futura normativa europea sobre el trabajo en plataformas reconozca claramente a los trabajadores como asalariados con todos los derechos que se derivan de ese estatus laboral. No debe ser posible derogar este estatus laboral o determinados derechos "por acuerdo" entre el empresario y el trabajador.

En cuanto a la **coordinación de la seguridad social** en situaciones transfronterizas, el Reglamento 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social se aplica a las actividades de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

- h. Por regla general, según la letra a) del apartado 3 del artículo 11, toda persona que ejerza una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en un Estado miembro estará sujeta, en primer lugar, a la legislación del Estado en el que se ejerza efectivamente la actividad económica.

- i. Pueden aplicarse, por supuesto, otras normas de coordinación de la seguridad social si el propio trabajador se desplaza a través de la frontera, como en el caso de los trabajadores fronterizos, los trabajadores desplazados, los trabajadores de temporada o los trabajadores multiactivos.

El documento de consulta también menciona los retos relacionados con la aplicabilidad del principio de no discriminación de los nacionales de la UE en situaciones transfronterizas, en las que no hay trabajadores locales con los que comparar para determinar qué debe considerarse como igualdad de trato en una situación determinada. Si se produce una situación de este tipo, cualquier posible conflicto debe resolverse en primera instancia utilizando las normas habituales de la seguridad social, asumiendo que el trabajador de una empresa de plataforma es un empleado. En cualquier caso, la norma básica debería ser siempre que una persona que ejerce su libertad de movimiento (ya sea física o digitalmente) nunca debería ser tratada de forma menos favorable por esa única razón.

En cuanto a **la aplicación de los derechos laborales y de seguridad social en situaciones transfronterizas**, la cooperación y la coordinación son esenciales. A este respecto, la Autoridad Laboral Europea es competente al menos en lo que respecta a la coordinación de la seguridad social, así como a la lucha contra el trabajo no declarado (por ejemplo, la Plataforma Europea contra el Trabajo No Declarado ha celebrado recientemente debates sobre el trabajo de plataforma desde la perspectiva del trabajo no declarado, en lo que respecta a los derechos laborales, la seguridad social y la fiscalidad).

Sin embargo, la aplicación puede enfrentarse no sólo a desafíos legales, sino también a obstáculos prácticos debido a los ecosistemas digitales en los que operan las plataformas. Por ejemplo, la Autoridad Sueca de Salud y Seguridad en el Trabajo quería inspeccionar las condiciones de trabajo en Uber y Uber Eats, como parte de una investigación sobre si Uber debe ser considerado un empleador. Los inspectores se dirigieron a la sede de Uber en Estocolmo para solicitar más información, pero resultó que Uber no tenía ninguna obligación legal de cooperar, ya que las tareas distribuidas a los conductores/riders eran en la práctica/tecnológicamente distribuidas por otra empresa online, registrada en los Países Bajos. Esto demuestra que la cuestión de la jurisdicción puede ser un obstáculo no sólo para los procedimientos judiciales o la protección de las condiciones de trabajo, sino también a la hora de realizar inspecciones de trabajo.