

Resolución de la CES sobre la propuesta de la Comisión Europea de una Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas y el camino a seguir en el procedimiento legislativo ordinario

Aprobada por el Comité Ejecutivo en la reunión de 16-17 marzo 2022

RESUMEN

Esta resolución presenta los parámetros por los que la CES puede valorar la propuesta de la Comisión como positiva para los trabajadores. Orientará la labor de incidencia de la CES hacia el procedimiento legislativo ordinario europeo (principios que no son cuestionables para el movimiento sindical europeo y que la legislación europea debería respetar), así como las deficiencias que deberían mejorarse.

Se pide al Comité Ejecutivo que otorgue un mandato a la CES para que lleve a cabo una labor de apoyo y aplique una estrategia de campaña durante el procedimiento legislativo ordinario.

Evaluación general de la CES sobre la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

La propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas presentada por la Comisión Europea el 9 de diciembre de 2021, incluye la reivindicación central de la CES de establecer una presunción refutable de relación laboral para los trabajadores de las plataformas de trabajo digitales, que se completa con una inversión de la carga de la prueba. Esto significa que una plataforma se considerará un empleador a menos que la plataforma laboral digital demuestre lo contrario.

Este es el enfoque correcto para garantizar la protección de los derechos laborales de estos trabajadores (siempre y cuando la legislación establezca finalmente una presunción general de relación laboral, como se detalla más adelante). Además, una Directiva es el instrumento adecuado para garantizar el alcance efectivo de esta opción política y su aplicación armonizada en toda la UE. Asimismo, la protección de los derechos de los empleados de las plataformas laborales digitales permitirá mejorar las condiciones de los auténticos trabajadores autónomos, a los que las plataformas laborales digitales impedirán imponer limitaciones a su autonomía.

En la actualidad, las plataformas laborales digitales operan con el supuesto contrario, según el cual se presume que todos los trabajadores son autónomos y es su responsabilidad, o la de sus sindicatos, impugnar su situación ante los tribunales. Pocos trabajadores pueden someterse a este costoso y laborioso procedimiento. No es de extrañar que los que se encuentran en una situación más vulnerable no emprendan ninguna acción legal. En cualquier caso, cuando el tribunal acabe fallando a favor de los trabajadores, habrá transcurrido mucho tiempo (los trabajadores han denunciado que el proceso dura años) y los resultados -la mayoría de las veces limitados a alguna compensación económica calculada sobre la base del salario mínimo- sólo benefician a los litigantes. Estos casos no dan lugar a un cambio de empresa y, en consecuencia, los trabajadores siguen enfrentándose a las mismas condiciones laborales precarias. La CES considera que esta situación sólo puede cambiarse estableciendo una presunción efectiva de relación laboral.

La CES acoge favorablemente que la propuesta introduzca leyes que obliguen a las plataformas laborales digitales a mostrar el funcionamiento de su algoritmo a los trabajadores y a sus sindicatos en cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y a la gestión del trabajo. Hasta ahora, los algoritmos no están sujetos al escrutinio público con la excusa de proteger el secreto empresarial.

Esta propuesta debe considerarse a la luz del informe del Parlamento Europeo "sobre las condiciones de trabajo justas, los derechos y la protección social de los trabajadores de plataformas - nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital", aprobado en septiembre de 2021. Este informe respaldó muchas de las propuestas de la CES, como: Una presunción refutable de que existe una relación laboral para las empresas de plataforma; la inversión de la carga de la prueba; la aclaración de que no se puede considerar el establecimiento de un llamado nuevo tercer estatus de la UE entre trabajador y autónomo; y el derecho de los trabajadores de las empresas de plataforma a organizarse colectivamente y a ser representados por sindicatos.

Por ello, la CES valora la propuesta de Directiva como un buen punto de partida para una ley europea que debe mejorarse sustancialmente durante el procedimiento legislativo ordinario.

Condiciones para que la CES evalúe la propuesta de la Comisión como positiva para los trabajadores y oriente la acción de la CES en su acción de incidencia en el procedimiento legislativo ordinario:

La CES participará en el proceso parlamentario para garantizar que se mantenga la presunción refutable de una relación laboral. Cualquier otra opción de las señaladas por la Comisión Europea en los documentos de consulta para los interlocutores sociales europeos no dará lugar al cambio radical que merecen los trabajadores a través de las plataformas laborales digitales.

Se tratará de conseguir una presunción general, por tanto, sin criterios.

Con las actuales definiciones acumulativas y limitadas de plataforma laboral digital y gestión de algoritmos propuestas por la Comisión Europea, es probable que muchas de estas empresas declaren que la definición propuesta no las cubre.

La definición de "plataformas digitales de trabajo" es acumulativa y, por tanto, reduce el alcance de la definición, ya que deben cumplirse todas las condiciones, lo que podría dar lugar a que muchas plataformas digitales de trabajo queden fuera del ámbito de aplicación de la Directiva. Las referencias a la "organización del trabajo" y "como componente necesario y esencial" son demasiado limitadas y no captan la forma en que se realiza el trabajo, a través de las plataformas laborales digitales. Además, la referencia a un servicio "a distancia" añade debilidad a la definición y podría permitir a las plataformas laborales digitales eludir la definición. Por esta razón, la definición actual corre el riesgo de que no se cumplan los objetivos de la Directiva, ya que con una formulación tan amplia, las plataformas digitales de trabajo conseguirán eludir su ámbito de aplicación.

La definición de plataforma laboral digital debería establecer claramente que las plataformas laborales digitales son empresas y, por lo tanto, deben cumplir con su responsabilidad como empleadores. De lo contrario, las plataformas laborales digitales podrían diseñar el algoritmo de tal manera que el trabajador se convierta, según esta definición, en una plataforma dentro de la plataforma. Esto debe evitarse a toda costa. Debe quedar muy claro que la plataforma laboral digital es el empleador del trabajador de la plataforma. Además, no sólo debe aplicarse la legislación de la UE, sino que -una vez activada la presunción- toda la legislación laboral nacional debe regular también la relación laboral de la plataforma laboral digital y el trabajador de la plataforma (en lugar de la única referencia a la legislación de la Unión). De lo contrario,

permitiría a los Estados miembros establecer de facto un tercer grupo de trabajadores. La CES propone la formulación de "la actividad empresarial se hace posible gracias a la prestación de trabajo realizada por personas físicas".

Como cualquier otro trabajador, los de las plataformas laborales digitales deben tener acceso a la protección social. La propuesta de Directiva debe evitar que las plataformas laborales digitales desarrollen sus propios esquemas de protección privada, más aún cuando esto se hace para evadir su responsabilidad como empleadores. La actual referencia en los considerandos de la Directiva a que la decisión voluntaria de las plataformas laborales digitales de decidir pagar "la protección social, el seguro de accidentes u otras formas de seguro, las medidas de formación o prestaciones similares a los trabajadores autónomos que trabajan a través de esa plataforma (...) no deben considerarse elementos determinantes que indiquen la existencia de una relación laboral" es una afirmación muy peligrosa que difumina la responsabilidad de las plataformas laborales digitales como empleadores y prevé la creación de una tercera categoría de trabajadores, algo a lo que la propia Directiva se opone. En realidad, la Directiva debería establecer lo contrario: este comportamiento de las plataformas laborales digitales debería ser un indicio de subordinación. Por lo tanto, esta consideración debería incluirse como criterio para la refutación en virtud del artículo 5.

La definición propuesta para la gestión de algoritmos -que limita el ámbito de aplicación a los sistemas totalmente automatizados- también es restrictiva y da a las plataformas digitales de trabajo, y a otras empresas que utilizan la gestión de algoritmos, la posibilidad de quedar fuera del umbral al operar con sistemas no totalmente automatizados. La CES propondrá una definición más amplia de la gestión de algoritmos, como la siguiente "Cualquier sistema predictivo, software o proceso que utilice la computación para ayudar o sustituir las decisiones de gestión o políticas que afectan a las oportunidades, el acceso, las libertades, los derechos y/o la seguridad de los trabajadores".

Carencias que la CES se esfuerza por mejorar en el procedimiento legislativo ordinario:

La propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas incluye muchas carencias, que la CES se compromete a mejorar.

La Directiva debe describir claramente cómo se activará la presunción. Los Estados miembros deben incluir las plataformas laborales digitales en una lista a la que se aplique la presunción. Las nuevas plataformas laborales digitales que lleguen también deben estar sujetas a la presunción de relación laboral. Por lo tanto, la presunción debe aplicarse automáticamente, sin ningún período de amortiguación.

La Directiva debería proporcionar instrucciones claras sobre el funcionamiento de la refutación. La plataforma laboral digital debería tener la posibilidad de activar un procedimiento judicial o administrativo, o ambos, para demostrar que son meros intermediarios digitales entre empresas genuinas que quedan fuera del ámbito de protección de la Directiva, si así lo desean. En estas situaciones, la plataforma digital de trabajo debería ayudar a la correcta resolución del procedimiento, especialmente facilitando toda la información relevante que posea. Aunque se opone a los criterios incluidos en la propuesta de Directiva en el artículo 4 (que deberían eliminarse de este artículo), la CES considera que debería utilizarse un conjunto de criterios para orientar la refutación (para aquellas plataformas laborales digitales que lo deseen) hacia las autoridades administrativas o judiciales competentes. Por lo tanto, la CES pide que se elimine la lista de criterios del artículo 4 (presunción general) y se trasladen al artículo 5 para orientar la refutación (donde la lista de criterios debería estar abierta a más entradas siguiendo las definiciones nacionales y la evolución pertinente de la jurisprudencia), considerando tanto las características que conducen a la condición de trabajador por cuenta ajena como las de trabajador por cuenta propia. El resultado de la posible refutación debería definir claramente que un trabajador a

través de una plataforma laboral digital es un empleado o una empresa. La posibilidad de rebatir una relación laboral debería centrarse en las características de una empresa.

La inversión de la carga de la prueba debería estar relacionada con la transparencia del algoritmo. Por ello, para rebatir la existencia de una relación laboral con sus trabajadores, las plataformas laborales digitales deberían abrir su algoritmo a la administración administrativa o judicial correspondiente para mostrar los elementos que inciden en los trabajadores y en la organización del trabajo: criterios de asignación de trabajo, de propuesta de condiciones y encargos más ventajosos, de desconexión y selección, de evaluación, de estadísticas y elaboración de perfiles y qué datos se recogen, entre otros.

La posibilidad de que sea un trabajador el que refute la presunción debe ser eliminada de la iniciativa legislativa. Es absurdo concebir que un trabajador refute la presunción antes de que lo haga la plataforma digital laboral. Esto contempla un escenario en el que los trabajadores refutarían su propia situación laboral bajo las instrucciones de la plataforma laboral digital. Esto también es un malentendido de la naturaleza y los objetivos de la presunción: Si una plataforma laboral digital no puede rebatirla, demuestra la existencia de una relación laboral entre los empleadores (la plataforma laboral digital) y los trabajadores afectados.

Los derechos laborales colectivos deberían reforzarse en la propuesta de la Comisión. Mientras que el papel de los sindicatos (inexactamente denominados "representantes de los trabajadores") se reconoce en diferentes secciones de la propuesta, cuando se trata de los derechos de información y consulta y de su aplicación, el pleno acceso de los trabajadores a través de las plataformas laborales digitales al derecho a crear y afiliarse a un sindicato, a organizarse y a negociar colectivamente debería estar claramente explicado en la ley. Asimismo, las empresas de plataformas deberán cumplir con la remuneración y otras condiciones de trabajo establecidas por la ley o los convenios colectivos para el sector y/o área geográfica correspondiente y con los salarios mínimos legales cuando existan (todas las referencias en el texto están relacionadas con los salarios mínimos y el piso de derechos, sin aludir a los derechos previstos en el convenio colectivo sectorial aplicable). El derecho a la negociación colectiva debe aplicarse a todos los trabajadores de la plataforma, sea cual sea su estatus laboral; los Estados miembros deben organizar esta negociación colectiva según sus normas y mecanismos nacionales.

La propuesta de Directiva se refiere en todo el documento a los "representantes de los trabajadores" en lugar de sindicatos. Esto abriría la puerta a los sindicatos "amarillos" creados por los empresarios, e incluso a los "representantes de los trabajadores" elegidos por los empresarios. Los representantes de los trabajadores deberían ser los representantes sindicales, es decir, los representantes designados o elegidos por los sindicatos o por los miembros de dichos sindicatos de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, y los representantes elegidos, es decir, los representantes que son elegidos libremente por los trabajadores de la organización, no bajo el dominio o el control del empresario.

Puesto que el trabajo en las empresas de plataformas no se singulariza cuando se trata de la gestión del algoritmo, el derecho a la información, a la consulta, a la participación de los trabajadores y a la negociación colectiva en relación con el control del algoritmo debería extenderse a todos los trabajadores (incluidos los de las empresas tradicionales). Asimismo, los auténticos trabajadores autónomos deberían tener derecho a ser informados, especialmente en materia de acceso a la transparencia del algoritmo.

Los Estados miembros deben apoyar a sus servicios de inspección de trabajo para dotarlos de las competencias y los recursos necesarios para investigar los algoritmos y los sistemas de gestión automatizados a la luz de las leyes y reglamentos aplicables (por ejemplo, la legislación antidiscriminatoria).

Muchos trabajadores de las empresas de plataformas son trabajadores migrantes indocumentados, así como solicitantes de asilo, que acceden a estos puestos de trabajo a través de la subcontratación de cuentas. Su posición precaria y vulnerable debe ser tenida en cuenta en la propuesta legislativa europea, incluyendo vías rápidas para su regularización. Los trabajadores migrantes indocumentados deben acceder a la justicia sin temor a represalias o riesgo de deportación. Para ello es necesario establecer una división entre el trabajo de aplicación de la legislación laboral y los tribunales, y los mecanismos de control de la migración.

En diferentes artículos del proyecto de Directiva se conceden exenciones a las PYME y a las empresas de nueva creación. La Directiva debería abstenerse de establecer umbrales para eximir a las PYME del ámbito de aplicación de cualquiera de las disposiciones de la Directiva. Estas posibles excepciones serían lagunas para las plataformas laborales digitales, ya que muchas de ellas son pymes o "start-ups"; esto se debe principalmente a la presentación artificial de la gran mayoría de sus trabajadores como contratistas externos, y no como sus empleados".

Estrategia de incidencia y campaña

La CES trabajará junto con las federaciones sindicales europeas y las organizaciones nacionales afiliadas en su labor de incidencia ante los legisladores europeos para presentar las demandas mencionadas. Se redactarán enmiendas específicas al Proyecto de Directiva siguiendo la orientación acordada en esta Resolución. Los destinatarios específicos serán los eurodiputados, la Comisión Europea y los ministros nacionales (el Consejo Europeo).

Se pondrá en marcha una estrategia de campaña para aislar la estrategia de presión de las plataformas laborales digitales para conseguir el apoyo de la opinión pública. Se desarrollarán acciones específicas y una estrategia de comunicación para ayudar al movimiento sindical a incidir en la toma de decisiones en los momentos adecuados. Para esta última acción, la CES utilizará la campaña presentada por el Comité Ejecutivo de la CES de diciembre de 2021.

Traducido por Internacional CEC UGT