

Don't GIG Up, Never!

Informe del estudio de caso por país
ESPAÑA



dontgigup.eu



Don't GIG Up, Never!

Informe del estudio de caso por país ESPAÑA

Autores:

*Luis Pérez Capitán, Sofía Fernández de Lucas,
Rubén Ranz Martín*

(Unión General de Trabajadoras y Trabajadores)

Mayo de 2023



La investigación para este informe ha contado con el apoyo de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, recibiendo financiación en el marco de la convocatoria de propuestas VP/2020/004 (Mejora de los conocimientos especializados en el ámbito de las relaciones laborales). La responsabilidad de la información, opiniones, resultados y conclusiones o recomendaciones expresadas en este informe corresponde exclusivamente a su autor o autores. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la siguiente información.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	2
ESTUDIOS DE CASO.....	6
Estudio de caso 1: LOWPOST.....	6
Descripción de la plataforma	6
Condiciones de empleo y de trabajo	7
Participación de los interlocutores sociales	10
Evaluación	10
Referencias	11
Caso práctico 2: SENNIORS.....	13
Descripción de la plataforma	13
Condiciones de empleo y de trabajo	14
Participación de los interlocutores sociales	17
Evaluación	17
Referencias	18
Caso práctico 3: YEEPLY.....	20
Descripción de la plataforma	20
Condiciones de empleo y de trabajo	21
Participación de los interlocutores sociales	23
Evaluación	24
Referencias	24

INTRODUCCIÓN

Este documento forma parte de una serie de **informes de estudios de casos por países** publicados en el marco del proyecto *Don't GIG up, Never!*. El Proyecto, cofinanciado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, tiene como objetivo mejorar la experiencia y los conocimientos sobre el papel que pueden desempeñar los sindicatos y el diálogo social en relación con la protección de los trabajadores de plataformas, basándose en los conocimientos acumulados a través del Proyecto *Don't GIG Up!* (1st ed. 2018-2020).

Con una duración de 24 meses (2021-2023), el proyecto *Don't GIG Up, Never!* combina la investigación documental y empírica para analizar las características y los retos de la economía de plataformas en un conjunto de países seleccionados, concretamente: Italia, Alemania, Francia, España, Polonia, Estonia y Suecia.

La **primera fase** de *Don't GIG Up, Never!* consiste en un estudio documental preliminar destinado a actualizar los resultados del proyecto anterior en lo que respecta a las condiciones laborales y sociales de los trabajadores de plataformas, el debate político específico, los avances legislativos pertinentes y la participación de los sindicatos y las organizaciones patronales en los países cubiertos. En 2022 se publicaron siete **informes nacionales sobre el estado de la cuestión**¹.

La **segunda fase** del proyecto consiste en una investigación cualitativa empírica, con el fin de construir una serie de estudios de caso nacionales para cada país implicado sobre plataformas laborales que prestan servicios fuera del sector del transporte de pasajeros y la entrega de mercancías, en el que se centró la edición anterior del proyecto (*Don't GIG Up!*).

A la luz de los resultados de esta serie de informes de estudios de casos por países, la comparación de prácticas, que se llevará a cabo también mediante tres talleres de aprendizaje mutuo a los que se unirán los socios del proyecto, así como durante seminarios web abiertos a las partes interesadas y al público en general, conducirá a una evaluación comparativa sobre cómo afecta la economía de plataforma a las condiciones de trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales tanto a nivel nacional como de la UE, con vistas a formular recomendaciones políticas. Un **informe final** recogerá estos resultados.

¹ Don't GIG up, Never! Los informes sobre el estado de la técnica están disponibles aquí: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

METODOLOGÍA

El presente informe de estudio de caso nacional, al igual que todos los demás documentos de la serie, se basa en una metodología común acordada y compartida de antemano con el consorcio del proyecto.

En particular, con el fin de lograr una selección coherente de los estudios de caso orientada a la comparabilidad de los resultados, la selección de estudios de caso se limitó a las plataformas laborales incluidas en las categorías 3 y 4 del cuadro que figura a continuación (Cuadro 1), mientras que las plataformas laborales incluidas en las categorías 1 y 2 se analizaron en el marco del proyecto *Don't GIG Up!* (1ª ed. 2018-2020).

Tabla 1. ¡Clasificación de las plataformas laborales adoptadas en el proyecto *Don't GIG up, Never!*

N.	Tipo de plataforma	Ejemplo
1	Plataforma de servicios de transporte de pasajeros	<i>Uber, Lyft, others.</i>
2	Plataformas de servicios de entrega de mercancías	<i>Deliveroo, Foodora, etc.</i>
3	Plataformas que combinan “ trabajos/gigs tradicionales ” (jardinería, limpieza, cuidado de niños, etc.) con “ servicios cualificados ” (marketing, publicidad, traducción, etc.), posiblemente también mediante subastas.	<i>Task Rabbit, Helpling, etc.</i>
4	Plataformas que externalizan microtarefas , a menudo realizadas en la web, a una “multitud” de trabajadores (plataformas de crowd-work).	<i>Amazon Mechanical Turk, etc.</i>

Cada informe de estudio de caso por país contiene tres o cuatro estudios de caso sobre plataformas digitales de trabajo realizados a nivel nacional. En la medida de lo posible, se ha procurado seleccionar al menos una plataforma de tipo n.º 3 (actividades poco cualificadas basadas en la localización), una plataforma de tipo n.º 3 (actividades cualificadas basadas en la web) y una plataforma de tipo n.º 4 (microtarefas/trabajo por encargo) por cada país participante. Se utilizó una versión abreviada de la plantilla común para llevar a cabo una selección preliminar, con el fin de seleccionar las prácticas consideradas más interesantes para los fines del proyecto. La elección final se basó también en las valoraciones de los socios, la disponibilidad de contactos con la dirección y el personal de las plataformas y la viabilidad de los estudios de caso.

En concreto, cada estudio de caso fue realizado por expertos nacionales designados por los socios del proyecto. Los expertos desarrollaron sus investigaciones basándose en una **plantilla** común (Cuadro 2), que contenía directrices detalladas para su realización.

Tabla 2. Plantilla para la realización de estudios de casos nacionales en el proyecto *Don't GIG up, Never!*

INFORMACIÓN GENERAL	
Plataforma Laboral	
	<i>Nombre completo</i>
Sector	
	<i>Sector o sectores de la CNAE a los que se dirige y breve descripción de los puestos de trabajo</i>
Propiedad	
	<i>Por favor, explique si la plataforma tiene ánimo de lucro o es una cooperativa, y proporcione una breve información contextual sobre su creación y sobre sus vínculos con empresas transnacionales o con otras organizaciones (por ejemplo, si forma parte de un grupo multinacional, si fue fundada por trabajadores de la plataforma o apoyada por sindicatos/organizaciones empresariales/incentivos públicos).</i>
Tamaño	
	<i>Número estimado de trabajadores registrados y activos en la plataforma</i>
CONDICIONES DE EMPLEO Y DE TRABAJO	
Legislación aplicable	
	<i>Por favor, explique si los contratos con los trabajadores aplican la legislación del país de empleo o si optan por las legislaciones de otros estados (por ejemplo, el país de establecimiento de la plataforma).</i>
Tipo de relación entre plataforma y trabajador	
	<i>Por favor, explique qué contrato(s) utiliza la plataforma, proporcionando también elementos contextuales sobre las consecuencias relacionadas en términos de derechos laborales y protección social. Especifique también si existe o no una relación tripartita entre la plataforma, el trabajador y el cliente final según las condiciones del servicio.</i>
Gastos de afiliación de los trabajadores	
	<i>Por favor, explique si los trabajadores deben pagar una cuota de afiliación para acceder a la plataforma, sus costes y los servicios asociados.</i>
Asignación de tareas/trabajos	
	<i>Por favor, explique cómo se asignan las tareas/trabajos y el posible papel que desempeñan los sistemas de calificación y clasificación.</i>
Política de remuneración	
	<i>Por favor, explique: si la política de remuneración hace referencia a los salarios mínimos legales/acordados colectivamente y de qué manera; en qué medida la remuneración la define la plataforma o un algoritmo en lugar de la decisión del trabajador o la negociación entre el trabajador y el cliente final; en qué condiciones la plataforma o el cliente pueden denegar la remuneración a los trabajadores.</i>
Cláusulas de no competencia	
	<i>Por favor, explique si existen cláusulas de no competencia o si se desincentiva de facto la competencia en otras plataformas debido al funcionamiento de los sistemas de clasificación y calificación o por otros factores.</i>
Derechos de propiedad intelectual	
	<i>Por favor, explique si se aplica alguna limitación a la propiedad intelectual de los contenidos vendidos a través de la plataforma, y su reutilización por parte del creador (si procede).</i>
Otras condiciones de empleo y de trabajo	

Por favor, describa las condiciones formales de empleo y las condiciones de trabajo reales relativas a: jornada laboral, salud y seguridad, supervisión del trabajador, vacaciones (pagadas) y permisos, responsabilidades y posibles sanciones, finalización de la relación con el trabajador, formación, políticas antidiscriminatorias y otros aspectos que sean relevantes.

ASISTENCIA Y LITIGIOS

Plataforma de servicios al cliente

Por favor, describa las características y la eficacia de los servicios que posiblemente se presten a los clientes (por ejemplo, asegurarles frente a riesgos contractuales, incluida la reclasificación de trabajadores, proporcionar soluciones globales de compra de TI al cliente como herramientas para tratar el trabajo eventual, garantizar un nuevo servicio gratuito si el trabajo entregado se considera insatisfactorio...).

Plataforma de servicios de apoyo a los trabajadores

Por favor, describa las características y la eficacia de los servicios de apoyo que la plataforma puede prestar a los trabajadores, aparte de los mecanismos de resolución de conflictos (por ejemplo, para ayudar a los trabajadores a utilizar la plataforma, ponerse en contacto con colegas o establecer equipos de trabajo, abordar conflictos con los clientes sobre la calidad de los servicios o la remuneración, tratar cuestiones administrativas, acceder a programas informáticos relacionados con el trabajo, asegurar a los trabajadores contra accidentes o riesgos sociales).

Mecanismos de resolución de litigios

Si existen, describa el alcance, las partes implicadas y las características de los mecanismos de resolución de conflictos según las condiciones del servicio/contrato colectivo y cualquier prueba sobre su uso real y eficacia. Por favor, detecte también cualquier disposición existente en las condiciones de servicio/contratos que limite el acceso a los tribunales en favor de mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

Pruebas de apoyo/actividades de los interlocutores sociales dirigidas a los trabajadores de plataformas

En caso afirmativo, explique los actores, los objetivos y los logros de las actividades

REFERENCIAS

Enumere aquí las fuentes / contactos mencionados.

El objetivo de cada estudio de caso es ofrecer una breve descripción del modelo empresarial de la plataforma, los servicios prestados a los clientes y a los trabajadores, las condiciones laborales y la participación de los interlocutores sociales.

Con vistas a garantizar la homogeneidad y comparabilidad de los resultados, se compartieron directrices sobre las fuentes y referencias que debían utilizarse para cumplimentar las plantillas de los estudios de caso. En concreto, se designaron las siguientes categorías: sitios web oficiales de las plataformas y términos y condiciones de servicio de las plataformas (obligatorios); bibliografía científica (trabajos de investigación previos, informes, encuestas, etc.); artículos de prensa en línea y fuera de línea; convenios colectivos aplicables. Los socios también aceptaron realizar entrevistas semiestructuradas para cada estudio de caso con los siguientes actores: personal de gestión y/o recursos humanos de la plataforma; trabajadores de la plataforma; interlocutores sociales implicados a nivel de la plataforma. Las entrevistas se realizaron por teléfono o videoconferencia con el apoyo de cuestionarios comunes. En el marco de las entrevistas (en caso de que se realizaran), los expertos procedieron de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos nacional y de la UE, así como con las políticas internas de las organizaciones asociadas.

La información recopilada con las plantillas se revisó posteriormente y se reorganizó en los informes de los estudios de caso nacionales, de acuerdo con la siguiente estructura común: i) Descripción de la plataforma; ii) Condiciones de empleo y de trabajo; iii) Participación de los interlocutores sociales; iv) Evaluación; v) Referencias.

ESTUDIOS DE CASO

Estudio de caso 1: LOWPOST

Descripción de la plataforma

LOWPOST es una plataforma digital con ánimo de lucro que centra su acción en la realización de **microtareas de comunicación** y que tiene una clara influencia del modelo de la plataforma Amazon Mechanical Turk. **Su actividad está orientada a la subasta de trabajos de redacción y edición para la creación de contenidos digitales para blogs, páginas web o tiendas online para empresas**². Por tanto, siguen un modelo B2B.

Tipo de plataforma según la clasificación *Don't GIG Up, Never!* Clasificación: 4.

Sector NACE: J (INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN) 62.09: programación informática, consultoría y actividades relacionadas.

José Ignacio García, Marta Muñoz y Víctor Muñoz fundaron la empresa el 13 de marzo de 2014 en Paterna, Valencia, donde también tiene su sede³. En consecuencia, la plataforma está ubicada y es funcional en España. El capital social de la empresa es actualmente de un millón de EUR, aproximadamente⁴. LOWPOST ha participado en el principal foro de inversión y financiación de España celebrado en Valencia, Forinvest, y en el Programa de Desarrollo Emprendedor del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) para la captación de inversores⁵. También cuenta con la cofinanciación de FEDER.

Las áreas de negocio de LOWPOST son: grandes marcas; agencias de comunicación; agencias de SEO y desarrollo web; comercio electrónico; pymes; servicios de traducción; medios de comunicación; viajes; integración. La plataforma informa de que hay más de **65 millones de redactores de contenidos y copywriters registrados**, según la web. A través de LinkedIn se sabe que de los 300 trabajadores registrados, más de 200 trabajadores están radicados en España, mientras que hay datos que muestran que otros trabajadores también operan desde Colombia, Argentina o México⁶. Sin embargo, no hay información sobre el número de trabajadores activos en la plataforma.

2 Lowpost (2022). Página web. Lowpost.

3 Viñas, V. (2022), 'Mi opinión sobre Lowpost: una plataforma de redacción que apuesta por la formación', Redactor Freelance.

4 Axexor (2023). Información General de la Empresa: Lowpost S.L.

5 Economía 3 (2021), 'Lowpost llega a casi 450 clientes en un año'. Economía 3.

6 Indeed (2023). Lowpost.

Normalmente, el grupo destinatario que trabaja para LOWPOST es dispar: mientras unos son jóvenes que se inician en el mundo del periodismo, otros son personas formadas que buscan un trabajo más estable.

Portales como *Indeed* informan de que la valoración de los empleados de esta plataforma es de 3,4 sobre 5. En los últimos dos años, la puntuación ha caído de 3 estrellas en 2019 a 2 estrellas en 2021. Refleja que la retribución y los beneficios, así como la estabilidad laboral y profesional, y el desarrollo profesional son las principales razones de su baja puntuación⁷.

Condiciones de empleo y de trabajo

Al registrarse y utilizar los servicios de la plataforma, la empresa implica que los trabajadores aceptan la política de privacidad de la plataforma, ya que no existen condiciones generales disponibles para los trabajadores. Sin embargo, sí existen condiciones generales de contratación entre el cliente y la plataforma, donde LOWPOST establece lo siguiente:

“Se entenderá que el CLIENTE las acepta íntegramente [las condiciones generales de contratación] desde el momento en que, marcando la casilla correspondiente, preste su consentimiento para darse de alta en la plataforma LOWPOST, si bien se requerirá validación expresa [por parte de la empresa] en el momento de realizar los pedidos y a la recepción de los mismos en su cuenta.”

En consecuencia, cabe presumir que la misma condición se aplica a los trabajadores, ya que éstos no firman ningún documento, sino que se limitan a registrarse en la plataforma. LOWPOST establece aquí, además, que la plataforma cumple con la legislación española y con la Agencia Española de Protección de Datos.

La relación entre los empleados que trabajan para LOWPOST y la plataforma está regulada por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del **Trabajo Autónomo**. Por tanto, operan según el modelo de trabajo autónomo. Aunque los trabajadores se encuadren como autónomos, diversas jurisprudencias nacionales españolas (STS 25/9/20 y STS de 21 de junio de 2011)⁸⁹, han compartido los indicios de laboralidad que, aplicado a este caso, indican que existe una relación laboral entre las partes.

Descripción de la plataforma:

LOWPOST establece contacto con los clientes que necesitan sus servicios, ya sea para una pequeña noticia, una serie de textos sobre un tema concreto o un párrafo para un blog. Una vez que la plataforma sabe qué tipo de contenido necesita el cliente, acuerda con él el importe según su esquema de dinero por palabra. De acuerdo con lo pactado, LOWPOST pone los textos a “subasta”¹⁰.

7 Indeed (2023). Lowpost.

8 STS 805/2020, de 25 de septiembre de 2019. Sala de lo Social, 4746/2019.

9 STS de 21 de junio de 2011. Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo.

10 Sainz, J (2016), ‘Mi experiencia en Lowpost, la plataforma para ganar dinero escribiendo en Internet’, DiarioEmpresa.com.

Es decir, LOWPOST publica en su plataforma paquetes o textos sueltos que los clientes quieren que se produzcan en un tiempo limitado, a un precio que los escritores/redactores no suelen conocer, y a menos de la mitad del precio pagado por el cliente. Además, a diferencia de otros espacios, en esta plataforma el cliente no conoce ni elige al profesional que se encargará de redactar sus *posts*, por lo que los clientes no tienen ningún contacto directo con los trabajadores¹¹. Otras características son:

- a. Se utilizan las herramientas de la plataforma: todo el trabajo se realiza en un sistema informático de LOWPOST para la redacción y corrección de trabajos.
- b. Los trabajadores pueden visualizar los textos en función de su estatus o rango (entre otras características que alimentan el algoritmo, como la experiencia o las áreas de conocimiento) adquirido tras haber superado una prueba de redacción/edición en el momento de su inscripción.
- c. Existe un sistema de puntuación establecido por LOWPOST que determina la visibilidad del perfil de las personas y, por tanto, limita la opción de adquirir puestos de trabajo.
- d. El salario percibido y establecido por LOWPOST depende de los límites anteriores. La plataforma establece el valor del trabajo.
- e. LOWPOST establece directrices y órdenes claras sobre cómo debe realizarse el trabajo, además de incluir una serie de guías y manuales para llevar a cabo la actividad.
- f. Este sistema establece sanciones por la forma de trabajo que pueden llevar a la suspensión temporal o a la eliminación de la cuenta.
- g. Sin la plataforma, los redactores no podrían acceder a las empresas que necesitan escritores. Solo LOWPOST tiene una relación con el cliente final.

Debido a su condición de autónomos, los trabajadores de plataformas **no tienen derecho a un salario mínimo legal**. Además, no es necesario darse de alta como autónomo si los ingresos son inferiores al salario mínimo interprofesional, aunque hay que presentar factura a Hacienda. En la misma línea, los trabajadores autónomos o de plataforma **no tienen derecho a la Seguridad Social**, por lo que asumen la protección social y el riesgo laboral.

Los empleados de LOWPOST **no pagan cuota de socio** en la plataforma. Sólo los correctores profesionales pueden pagar para tener más visibilidad y, por tanto, tienen más posibilidades de elegir los textos que desean. Sin embargo, según fuentes de información, si los que tienen un estatus inferior (en *trainee* y *senior*) quieren que se corrija su trabajo, tienen que renunciar a 1 EUR del dinero que ganan con su trabajo¹². Según las entrevistas realizadas y los blogs fundados, los trabajadores de la plataforma también están registrados en otras plataformas al mismo tiempo.

En cuanto a la situación de los trabajadores una vez que se incorporan a la plataforma, hay una serie de cuestiones que condicionarán la asignación de

¹¹ Alende Castro, S; García González, A., 'El caso de Lowpost como plataforma de cooperación', Fundación Telefónica.

¹² Ardions, A. (2018). Mi opinión tras probar Lowpost. Blog de Andrea Ardions.

tareas y su remuneración:

- a. El sistema de remuneración es en función de cada tarea a destajo entregado.
- b. Los trabajadores deben registrarse en la plataforma y realizar una prueba escrita para evaluar su nivel. Una vez hecho, el creador de contenidos será clasificado por la plataforma. Existen cuatro categorías: trainee, senior, pro y master. Más adelante, para completar su perfil, deben incluir sus características personales (entre ellas, su nacionalidad). Estos elementos son condicionales para la elaboración del perfil único de cada trabajador que será fundamental para su futura visibilidad, asignación de tareas y salario¹³ -producto de la Inteligencia Artificial (IA) propia de la plataforma-. Como resultado, cuanto más alto sea el nivel al que ascienda el redactor, más trabajos podrá ver y mayor será su remuneración. Además, los redactores pro pueden aceptar dos trabajos a la vez y los master, tres, además de los encargos directos¹⁴.
- c. Mediante el algoritmo, nutrido por las características de cada trabajador, el redactor/editor podrá visualizar en la plataforma el trabajo que mejor se adapte a su perfil. Este algoritmo también podrá verse afectado en el futuro en función de las valoraciones de otros trabajadores y clientes sobre el trabajo entregado.
- d. La remuneración puede aumentar si se incluyen imágenes, por ejemplo.
- e. **En función del estatus concedido (y de las tareas realizadas), LOWPOST paga a sus trabajadores.** Antiguos redactores confirman que la plataforma paga 1 EUR por cada 100 palabras escritas, mientras que vende el mismo artículo final escrito por 7,5 EUR. Como resultado, escribir varios textos por ese precio puede resultar en un día de trabajo por EUR 4.00¹⁵. LOWPOST ha pagado 0,35 céntimos por editar un fragmento de un paquete compuesto por varios párrafos a editar¹⁶.
- f. Existe una opción para recibir trabajos especiales de asignación directa que el trabajador puede activar en su perfil una vez que el rango sea adecuado, haya seleccionado la categoría de ese paquete como favorita, y cuando el trabajador tenga experiencia en esa categoría, o haya recibido buenas valoraciones del mismo cliente.

Además, existe una escala de correctores en la que los textos de los escritores son supervisados por editores o correctores, que a su vez son supervisados por otros correctores de mayor categoría. Esto se combina con la evaluación o feedback de los clientes sobre el trabajo recibido, que repercutirá en el rango del trabajador. Este método se entenderá como el **sistema de feedback/rating de la plataforma**.

¹³ Lowpost (2022). '¿Cómo se lleva a cabo el cobro de mis trabajos?', Facturación y liquidaciones Lowpost.

¹⁴ Lowpost (2022). ¿Cuáles son los Status según el Rank?, Registro y Condiciones de Lowpost.

¹⁵ Reinhard, Z (2020), 'Lowpost Opiniones: redactores insatisfechos escupen la verdad', Éxito Electrónico.

¹⁶ Realización de entrevistas.

En cuanto a **la Propiedad Intelectual**, los autores renuncian a su derecho a ser nombrados autores de un texto. Esta situación puede vulnerar los derechos de los redactores, que también son los autores del contenido. En este sentido, en las condiciones contractuales entre LOWPOST y el cliente, LOWPOST cede todos los derechos de propiedad intelectual a sí mismo y al cliente (artículo 4), quien también se compromete a no firmar los contenidos con su nombre (sino con el de “autor invitado”)¹⁷. Por tanto, puede ser una infracción de la Ley de Propiedad Intelectual - Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril e indica otro elemento de una relación laboral.

En cuanto a los servicios de asistencia al cliente, cabe destacar que si el cliente no queda satisfecho, LOWPOST se compromete a subsanar el error de forma gratuita y sin costes adicionales por lo que, si el cliente, alegando disconformidad en el plazo de siete días, devuelve a LOWPOST el trabajo previamente entregado, su personal de acuerdo con los requisitos solicitados lo evaluará. Además, en el caso de que, por circunstancias ajenas a LOWPOST, no fuera posible la ejecución de un pedido realizado, LOWPOST se compromete a notificarlo al cliente y a ofrecerle la devolución de las cantidades abonadas por el pedido u otra solución que satisfaga al cliente.

Los servicios de apoyo al trabajador son inexistentes; LOWPOST no presta ningún servicio conocido que beneficie a los empleados debido a su gran opacidad, ni existe ningún mecanismo de resolución de conflictos inherente a la plataforma.

Participación de los interlocutores sociales

No existe representación sindical en la plataforma. Sin embargo, las actuaciones de UGT, otros sindicatos y asociaciones empresariales en relación con los autónomos han mejorado la regulación y los derechos de los trabajadores que operan en este ámbito dentro de las plataformas digitales. En este sentido, actualmente se lucha por ampliar el ámbito funcional de los convenios colectivos para mejorar los derechos de los trabajadores de los sectores que operan dentro de las plataformas digitales. Actualmente, UGT ha registrado una denuncia contra LOWPOST por todo lo anterior.

La plataforma no aplica ningún convenio colectivo a los trabajadores porque son autónomos. Si la empresa los contrata, las condiciones de los trabajadores estarían reguladas por el convenio colectivo de prensa no diaria o de publicidad.

Evaluación

LOWPOST permite la expansión del mundo creativo de la escritura, el periodismo, etc., sin embargo, este tipo de plataformas ha agravado los problemas que rodean al sector al convertirlo en un trabajo aún más precario y con salarios muy bajos, realizado en su mayoría por personas extranjeras o afincadas en Latinoamérica.

¹⁷ Lowpost (2015). *Condiciones generales de la contratación entre cliente y Lowpost S.L.* Lowpost.

Destaca el modelo de falsos autónomos que siguen y su modelo basado en microtarefas. No se trata de una plataforma de trabajo temporal, sino de una actividad lineal de crowd-sourcing. Como resultado, las grandes empresas ahorran costes mientras que los trabajadores de plataformas se enfrentan a situaciones laborales altamente precarias, por las que es imposible ganar cerca del salario mínimo. Del mismo modo, el uso y la alimentación de su Inteligencia Artificial en función de parámetros impuestos subjetivamente por la plataforma incrementa el empleo inestable e inseguro y obliga a perpetuar largas jornadas laborales a cambio de un salario exiguo.

Referencias

I. Fuentes en línea

Alende Castro, S; García González, A., 'El caso de Lowpost como plataforma de cooperación', Fundación Telefónica. Último acceso: Enero, 2023. Recuperado de: <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero105/el-caso-de-lowpost-como-plataforma-de-cooperacion/>

Ardions, A. (2018). Mi opinión tras probar Lowpost. Blog de Andrea Ardions. Último acceso: Enero, 2023. Recuperado de: [Lowpost Opiniones | Mi opinión tras probar Lowpost \(andreaardions.com\)](https://andreaardions.com/lowpost-opinion/)

Axesor (2023). Información General de la Empresa: Lowpost S.L. Último Acceso: Marzo, 2023. Recuperado de: https://www.axesor.es/Informes-Empresas/7770151/LOWPOST_SOCIEDAD_LIMITADA.html

Efectivamente (2023). Lowpost. Último acceso: Marzo, 2023. Recuperado de: <https://es.indeed.com/cmp/Lowpost/reviews?fcountry=MX>

Kolinska, D. (2022). Trabajadores digitales: mejores condiciones de trabajo y protección de los derechos. Parlamento Europeo, Comunicados de prensa. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221212IPR64513/digital-workers-better-working-conditions-and-protection-of-rights>

Economía 3 (2021), 'Lowpost llega a casi 450 clientes en un año'. Economía 3. Último acceso: Marzo, 2023. Recuperado de: <https://economia3.com/lowpost-llega-casi-450-clientes-en-un-ano-de-vida/>

Lowpost (2022). Página web Lowpost. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://lowpost.com/>

Lowpost (2015). *Condiciones generales de la contratación entre cliente y Lowpost*. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: https://modulart-funcional.com/wp-content/uploads/2021/11/Condiciones_contractuales_entre_cliente_y_lowpost_sl.pdf

Lowpost (2022). ¿Cuáles son los Status según el Rank?, Registro y Condiciones de Lowpost. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://lowpost.zendesk.com/hc/es/articles/211921449--Cu%C3%A1les-son-los-Status-seg%C3%BA-n-el-Rank->

C3%BAn-el-Rank-

Lowpost (2015), 'El asesoramiento de Lowpost a los Autores, clave de su éxito', Lowpost. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://lowpost.com/el-asesoramiento-de-lowpost-a-los-autores-clave-de-su-exito/>

Lowpost (2022). ¿Es necesario ser autónomo para colaborar con Lowpost?', Dudas redactores Lowpost. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://lowpost.zendesk.com/hc/es/articles/210043085--Es-necesario-ser-aut%C3%B3nomo-para-colaborar-con-Lowpost->

Lowpost (2022). ¿Cómo se lleva a cabo el cobro de mis trabajos?', Facturación y liquidaciones Lowpost. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://lowpost.zendesk.com/hc/es/articles/360004614291--C%C3%B3mo-se-lleva-a-cabo-el-cobro-de-mis-trabajos->

Lowpost (2022), "¿En qué consiste el Sistema de sanciones?", Registro y Condiciones Lowpost. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://lowpost.zendesk.com/hc/es/articles/360018866772--En-qu%C3%A9-consiste-el-sistema-de-sanciones->

Reinhard, Z (2020), 'Lowpost Opiniones: redactores insatisfechos escupen la verdad', Éxito Electrónico. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://exitoelectronico.com/lowpost-opiniones/>

Sainz, J (2016), 'Mi experiencia en Lowpost, la plataforma para ganar dinero escribiendo en Internet', DiarioEmpresa.com. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.diarioempresa.com/experiencia-lowpost-la-plataforma-ganar-dinero-escribiendo/>

Viñas, V. (2022), 'Mi opinión sobre Lowpost: una plataforma de redacción que apuesta por la formación', Redactor Freelance. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.redactorfreelance.com/opinion-sobre-lowpost-plataforma-redactores/>

II. Legislación

STS 805/2020, de 25 de septiembre de 2019. Sala de lo Social, 4746/2019.

STS 3511/2019, 10 de octubre de 2019, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, 1335/2017.

STS del 21 de junio de 2011. Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo, 2488/2009.

III. Entrevistas

Redactor, LOWPOST, entrevista cara a cara.

Caso práctico 2: SENNIORS

Descripción de la plataforma

SENNIORS es una plataforma digital que opera en el sector de los cuidados, dedicada a **proporcionar cuidadores o profesionales a domicilio a personas mayores o dependientes** o, en su caso, a sus familiares o personas que los representen, para facilitar la atención sociosanitaria. También pone a disposición de los clientes la gestión administrativa, contable y laboral, así como todos los trámites necesarios para llevar a cabo la contratación y el seguimiento con el cuidador. En consecuencia, puede entenderse como un modelo B2C.

Sector NACE: Q (Actividades sanitarias y de servicios sociales) 88.1 Actividades de servicios sociales sin alojamiento para ancianos y discapacitados.

Tipo de plataforma según la clasificación *Don't GIG Up, Never!* Clasificación: 3.

Creada a finales de 2020 por Claudia Gómez y Diego Abad, SENNIORS ha expandido su actividad en España desde la aparición de COVID-19 y el crecimiento de la demanda de cuidados domésticos y personales para personas mayores, alcanzando una facturación de 5 millones de EUR en 2022¹⁸. Los principales inversores son el fondo norteamericano SixThirty (especializado en HealthTech e InsurTech), y Sevenzonic, un fondo español dirigido por antiguos responsables de Google España, Portugal y Oriente Medio; el banco BBVA; y Accenture España. También hay que mencionar a KIMPA, y Zubi Capital, destacados por ser fondos de impacto¹⁹.

Los servicios de la empresa están disponibles en las principales o grandes ciudades españolas (destacando Madrid, Barcelona, Málaga o Valencia) y, según su página web, cuentan con más de 50.000 profesionales certificados trabajando con ellos. No hay datos disponibles que reflejen cuántos trabajadores activos hay en la plataforma. La plataforma confirma que cuenta con casi 50 empleados especializados²⁰. Sin embargo, la previsión en relación a la red creada por SENNIORS supera las 1000 personas si se determina el número de personas que trabajan para familias particulares, dada su implantación en todo el territorio y el gran número de ofertas de empleo publicadas vía WhatsApp. No existe información sobre datos desagregados por sexo o una estimación aproximada de los trabajadores de la plataforma SENNIORS, pero está compuesta mayoritariamente por mujeres.

18 Escobar, A. (2022). Senniors cierra una ronda de 5 millones para crecer en España y en el extranjero'. Planta Doce.

19 Diario El referente (2022). Senniors cierra una ronda de inversión de 5,3MEUR'. Inversiones, EcosistemaStartup.

20 Vera, J. (2022). Senniors se hace fuerte en Barcelona con la apertura de su segunda oficina en España. Planta Doce.

Condiciones de empleo y de trabajo

El trabajador de la plataforma debe rellenar un formulario de Google con datos personales y experiencia profesional, y aceptar una casilla obligatoria que se incluye en la que se indica “Acepto: Aviso legal y política de datos de Senniors.com” entre otras casillas. En consecuencia, se produce la plena **aceptación expresa de las Condiciones Generales** o Condiciones Generales de Contratación del Servicio (“Condiciones Generales”, en adelante).

La relación laboral entre los empleados que trabajan para SENNIORS y la Plataforma queda amparada por la aceptación de las Condiciones Generales, que se rigen por lo dispuesto en el Sistema Especial de Empleados de Hogar (“SETH”). A través de este sistema, la familia (“Cliente”) contrata al empleado. Es decir, incluye a los trabajadores sometidos a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Sin embargo, si SENNIORS contratara a la cuidadora, ésta quedaría encuadrada en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), aplicándose paralelamente el Convenio Estatal de Ayuda a Domicilio. En cambio, SENNIORS establece en sus Condiciones Generales artículos como el 3.1.(viii) declarando que “[SENNIORS] no forma parte ni interviene en la relación laboral entre el cliente y la cuidadora, que será contratada directamente por el cliente” o el artículo 10, limitando su responsabilidad.

Descripción del uso de la plataforma, se puede resumir en:

- Las ofertas de empleo para posibles trabajadores suelen recibirse a través de *Whatsapp* tras rellenar el formulario de Google.
- SENNIORS (“SENNIORS” o “la Empresa”) inicia su actividad con el empleado (“Cuidador”) a través del proceso de preselección de cuidadores, que además deben registrarse en la plataforma a través de la app, incluyendo su experiencia, necesidades, especialidades, disponibilidad, etc²¹. También se insta por parte de la plataforma a grabar vídeos de presentación. Esto determinará el algoritmo (de *matching*) realizado a partir de Inteligencia Artificial (IA) que utilizan para elegir al candidato perfecto según las demandas del cliente (“Cliente” y/o “Beneficiario”²²) que, paralelamente, han subido a su perfil. Por tanto, SENNIORS (a través de parámetros de IA) selecciona a los trabajadores y el cliente no tiene libertad de contratación.
- SENNIORS facilitará los datos personales o perfil del cuidador al Cliente, quien confirmará o denegará la candidatura en el plazo de 24h. Una vez que el Cliente haya aceptado el presupuesto de los servicios (“Presupuesto”) será considerado cliente. Una vez seleccionado el cuidador, SENNIORS solicitará al Cliente que haya facilitado todos los datos y documentación necesarios para el alta del cuidador en la Seguridad Social el día de su incorporación al domicilio del cliente, y se encargará de la confección de la nómina y de la prestación de los servicios acordados²³.
- Entre los servicios ofrecidos no sólo se encuentran las tareas del hogar,

²¹ Senniors (2022). Dudas. Página web. Senniors.

²² Senniors distingue al cliente del beneficiario, ya que este último suele ser mayor o dependiente.

²³ Senniors (2022). Condiciones generales de contratación de servicios, Senniors.

sino también otras actividades socio-sanitarias como fisioterapia y logopedia; o la recogida y entrega de productos farmacéuticos o de parafarmacia, entre otros²⁴. SENNIORS, además de la selección de personal, se encarga del proceso administrativo, como el alta de las empleadas en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar (SETH)²⁵.

- Como resultado, se crea una relación triangular en la que es la plataforma la que establece los criterios de contratación: tipo y modalidad de contratación; llevando a cabo la selección de personal; y estableciendo un presupuesto en el que se fija un coste inicial para la actividad y se toma un porcentaje para la gestión.

El **contrato de trabajo**, inicialmente se establece por 6 meses y posteriormente, puede ser por tiempo determinado o indefinido o incluso de guardia; puede ser a tiempo parcial o completo; puede ser de convivencia o no convivencia.

SENNIORS sólo obliga a los clientes a cumplir con el salario mínimo y la legislación española. Los clientes son responsables de pagar el salario mensual al empleado, de acuerdo con el salario mínimo vigente y otras contribuciones reconocidas en cumplimiento del artículo 1 y 4 del Real Decreto 152/2022, que **establece el salario mínimo** para un empleado doméstico en 1.000 EUR al mes, pero el cliente tiene la última decisión de aumentarlo²⁶. Además, los **trabajadores domésticos establecen las vacaciones y los permisos o la jornada laboral con las familias de acuerdo** con el SETH, por lo que su **protección social está cubierta**.

En el caso de los trabajadores que no desempeñan funciones domésticas o de cuidado personal, como logopedas, dentistas o fisioterapeutas, se trata de trabajadores autónomos (o falsos autónomos) que son contactados por la empresa para que presten sus servicios, de acuerdo con los indicios de laboralidad. Si no los cumplen estarían regulados por la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y el Régimen General de la Seguridad Social.

No se prevén **normas de no competencia** y **los empleados de SENNIORS no pagan cuotas de afiliación a la plataforma**, ni ésta les proporciona servicios adicionales que les beneficien.

Todos los cuidadores son valorados por un algoritmo orientado a construir un **sistema de puntuación** que la plataforma ha desarrollado y que permite a SENNIORS clasificar a los cuidadores por orden de compatibilidad profesional y personal. Esta puntuación determina su visibilidad en la app y en las búsquedas de los clientes.

Servicios de apoyo al cliente:

²⁴ Senniors (2022). Cuidados. Página web. Senniors.

²⁵ El Régimen Especial de Empleados de Hogar se caracteriza por amparar a quienes prestan servicios retribuidos en el hogar familiar y están a cargo del empleador o propietario del mismo. Entre los principales derechos reconocidos bajo sus premisas se encuentran los derechos y deberes (art. 4 y 5) del Estatuto de los Trabajadores, las garantías relativas a las condiciones de seguridad y salud, la forma de remuneración y la jornada laboral, entre otros.

²⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022). Real Decreto 152/2022. Boletín Oficial del Estado.

- SENNIORS ayuda al Cliente con todos los documentos administrativos.
- Evalúan las necesidades del cliente, realizan un seguimiento y disponen de un plan de atención. El servicio de SENNIORS es una prestación continuada de un servicio que incluye labores de gestión, independientemente de quién sea el empleado, y éste puede ser sustituido sin que ello genere un nuevo pago. SENNIORS tiene por tanto el poder de gestión y control de una empresa²⁷.
- En relación con las vacaciones y permisos del trabajador (“cuidador”), la familia (“cliente”) puede solicitar a la plataforma que seleccione un sustituto en caso de baja o vacaciones del empleado, lo cual es gratuito para el cliente²⁸. En caso de que el cliente no esté satisfecho con el empleado, SENNIORS también proporciona sustitutos.
- Además, en caso de rescisión del contrato, SENNIORS ofrece la posibilidad de que el contrato finalice a voluntad del empleador sin necesidad de alegar causa alguna. No obstante, es necesario que el empleador informe al Cuidador por escrito.
- Asimismo, es SENNIORS quien se encarga de preparar la carta de despido, con un plazo de preaviso de 7 días y 20 días y quien reconoce que el empresario debe abonar una indemnización de un día por mes trabajado. En caso de despido, la indemnización es de 12 días de salario por año trabajado con un máximo de 6 mensualidades. Deberán abonarse las vacaciones pendientes. En caso de fallecimiento del cliente, la indemnización corresponde a un mes de salario (lo que también constituye una prestación de apoyo al trabajador).

Los servicios de apoyo al trabajador se centran principalmente en el cumplimiento de la legislación española. SENNIORS sólo establece un marco para sus clientes de acuerdo con la remuneración y la protección social conforme a la legislación española. Por ejemplo, SENNIORS incluye en sus requisitos el pago del salario mínimo reconocido.

- En caso de litigio o incumplimiento por parte del Cliente, SENNIORS resolverá el contrato con el Cliente en el supuesto de que éste realice actuaciones contrarias a la legislación vigente en relación con el Cuidador seleccionado y contratado a través de la plataforma²⁹.
- Sin embargo, no se conocen más mecanismos de resolución de conflictos directamente relacionados con la plataforma y sus servicios, a pesar de las grandes controversias sobre el estatus de sus trabajadores, las sustituciones inmediatas en caso de problemas y la legislación pertinente.

Participación de los interlocutores sociales

SENNIORS fue objeto de denuncia por parte de UGT y la Inspección de Trabajo del Gobierno de España en 2021 por publicitar un servicio y buscar el perfil de

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Senniors (2021). Página web.

²⁹ *Ibid.*

una persona, siguiendo las directrices de la plataforma que establece el valor de la hora y se lleva una comisión por organizar la actividad. La plataforma cumple con las normas establecidas en los convenios colectivos de aplicación (SETH) y el Real Decreto Ley 8/2015. No obstante, existe una normativa específica de atención a personas mayores y un convenio colectivo de Ayuda a Domicilio que la plataforma no sigue (ver siguiente punto).

Evaluación

SENNIORS es una plataforma *healthtech* que se ha consolidado como una de las empresas líderes del sector y aglutina servicios a domicilio y de atención a personas mayores, junto con otros servicios para personas dependientes y con enfermedades graves que les impiden realizar tareas básicas. También prestan otros servicios no habituales como psicología y fisioterapia. Entre los que podrían considerarse sus principales logros, se encuentran desde favorecer el contacto directo entre clientes y trabajadores, hasta facilitar la contratación y otros trámites administrativos y de gestión que pueden ser considerados tediosos por los clientes, pasando por la búsqueda particular y exhaustiva de empleados que respondan a las necesidades específicas e indicadas de cada cliente ante la ausencia de oferta pública de atención a las personas mayores.

Sin embargo, hay que destacar los problemas que ocasiona este tipo de sistema, tan extendido en las plataformas de cuidados. El crecimiento de las plataformas está generando una competencia desleal, ya que aquellas empresas que cumplen con la normativa laboral y sanitaria son menos competitivas, al tener un mayor coste social. Al mismo tiempo, las plataformas que ofrecen un gran número de servicios de cuidado personal y doméstico tienden a invisibilizar el trabajo doméstico frente al trabajo de cuidado por enfermedad. A pesar de estos prejuicios, en este tipo de plataformas se exige a los trabajadores experiencia previa y conocimientos en múltiples campos sociosanitarios para tratar enfermedades muy complejas. Además, resulta contradictorio que, a pesar de invisibilizar este tipo de trabajo, en SENNIORS se amalgame a todos los empleados -ya realicen tareas domésticas o asistenciales- en la categoría de trabajadores domésticos ante la ley, cuando en España existe una normativa específica de atención a personas mayores y un convenio colectivo de Ayuda a Domicilio que regula las condiciones laborales de este personal y que conlleva mejores condiciones laborales que el SETH.

Referencias

I. Literatura

Sociedad Digital del Futuro (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Sociedad Digital del Futuro.

Galí Magallón (2022). *Precarizar lo precario. Trabajadoras de cuidados y limpieza a domicilio en plataformas digitales. Los casos de Clintu, MyPoppins y Cuideo*. Centre d'Estudis i Recerca Sindicals, CCOO.

II. Fuentes en línea

Diario El referente (2022). Senniors cierra una ronda de inversión de 5,3MEUR'. Inversiones, EcosistemaStartup. Último acceso: Marzo, 2023. Recuperado de: <https://elreferente.es/inversiones/senniors-cierra-ronda-inversion-53me/>

Escobar, A. (2022). Senniors cierra una ronda de 5 millones para crecer en España y en el extranjero'. Planta Doce. Último acceso: Enero, 2023. Recuperado de: <https://www.plantadoce.com/empresa/senniors-cierra-una-ronda-de-5-millones-para-crecer-en-espana-y-en-el-extranjero.html>

Labarca, M. J. (2022). 'Las startups también "peinan canas" y se lanzan al cuidado de la tercera edad', La Información. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.lainformacion.com/emprendedores/startups-tambien-peinan-canas-lanzan-cuidado-tercera-edad/2864595/>

Senniors (2021). Página web. Último acceso: 2021. Recuperado de: <https://senniors.com/>

Senniors (2022). Condiciones generales de contratación de servicios, Senniors. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://senniors.com/condiciones-generales-de-contratacion-de-servicios/>

Senniors (2022). Dudas. Página web. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://senniors.com/dudas/>

Senniors (2022). Cuidados. Página web. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://senniors.com/cuidados/>

Vera, J (2022), 'Senniors desembarca en Abu Dabi con el apoyo del fondo soberano del país. Planta Doce. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.plantadoce.com/empresa/senniors-desembarca-en-abu-dabi-con-el-apoyo-del-fondo-soberano-del-pais.html>

III. Legislación

TJUE (2022). Sentencia TJUE C-389/20 de Febrero 2022: Las empleadas del hogar tendrán derecho a cobrar paro en España. Comunicado de prensa, Centro de Documentación Europea de Almería. Recuperado de: <https://www.cde.ual.es/sentencia-tjue-c-389-20-de-febrero-2022-la-empleadas-del-hogar-ten>

[dran-derecho-a-cobrar-paro-en-espana/](#)

Jefatura del Estado (2007). Ley 29/2006, de 15 diciembre de 2006. Agencia Estatal Boletín del Estado, Gobierno de España. Recuperado de: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

Jefatura del Estado (2015). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Jefatura del Estado (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011). Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/con>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Sistema Especial para Empleados del Hogar. Recuperado de: https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_30_6.htm

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022). Real Decreto 152/2022. Boletín Oficial del Estado. Último acceso: diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/23/pdfs/BOE-A-2022-2851.pdf>

Caso práctico 3: YEEPLY

Descripción de la plataforma

YEEPLY es una plataforma laboral dedicada a **prestar servicios de búsqueda y selección de profesionales remotos para que las empresas puedan llevar a cabo proyectos digitales**. Se autodenominan *marketplace* o mercado virtual especializado en la externalización de proyectos tecnológicos y profesionales digitales a través del cual los clientes pueden contratar determinados servicios de profesionales de cualquier disciplina (desarrollo de apps, desarrollo web, programación de software, Inteligencia Artificial, RPA, EPM y todo tipo de soluciones digitales)³⁰. La plataforma ofrece servicios que van desde la búsqueda para la selección de profesionales “idóneos” para el desarrollo de proyectos digitales propuestos por los clientes, hasta la prestación de asistencia, interlocución, coordinación y seguimiento durante todo el proceso de desarrollo. Facilita, por tanto, la subcontratación de trabajadores a las empresas que necesitan sus servicios. Sigue un modelo B2B.

¿Tipo de plataforma según Don't GIG Up, Never! Clasificación: 3

Sector NACE: J (INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN) 62.09: programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática.

YEEPLY se caracteriza por tener ánimo de lucro, con una facturación de más de 2,5 millones de EUR³¹ y cuenta con la financiación de grandes empresas como Quental Technologies, o de fuentes públicas como Ivace, Enisa y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)³². Su creación se remonta a 2012, en Valencia, de la mano de Luis Picurelli y Héctor Badal, trabajando con clientes en más de 40 países, entre los que se encuentran España, Italia, Francia y las Islas Vírgenes, entre otros³³.

Los servicios prestados van desde juegos para teléfonos hasta la creación de aplicaciones, mercados, portales y comercio electrónico.

En 2021, el 60% de los empleados contratados por YEEPLY trabajaban para realizar tareas propias de la plataforma, por ejemplo, el departamento jurídico o recursos humanos. Oficialmente, se calcula que tiene entre 11 y 50 empleados. En comparación, el 40% **eran autónomos con los que la plataforma acuerda contratos para la gestión de los proyectos de los clientes de YEEPLY**. No se

30 Valencia Plaza (2018), 'Yeeply abre ronda de inversión a través de Startupxplore de la mano de Pinama', *Valencia Plaza*.

31 Aguiar, A. (2020). 'Yeeply: "Lo de digitalizarse o morir no es nuevo, pero sí lo es la velocidad con la que el mercado va a seleccionar qué empresas sobreviven y cuáles no". Business Insider.

32 Mohorte, A. (2013), 'Yeeply: la cuadratura del círculo de las aplicaciones móviles para empresas', *Empresas, Valencia Plaza, Valencia*.

33 Pastor, Estefanía (2017).Yeeply, los guardaespaldas de las 'apps'. *Valencia Plaza*.

dispone de datos sobre cuántos de ellos están en activo y no hay estimaciones desglosadas por género.

Condiciones de empleo y de trabajo

La relación laboral que se establece entre YEEPLY y el autónomo se recoge en el “**Acuerdo Marco**”. En él se establecen los términos y condiciones del contrato, así como la implicación y funcionamiento de los “Contratos de Ejecución” entre el autónomo, la plataforma y el cliente, donde se incluye la realización de los proyectos digitales de acuerdo con los plazos, las especificaciones de los contratos de ejecución, e incluso las premisas de la Ley 34/2002³⁴; todo ello bajo la legislación española. Este Acuerdo Marco aparecerá al autónomo antes de aceptar y éste pulsará en “He leído y acepto los términos y condiciones” para establecer una relación de “colaborador”. En el caso de los contratos realizados por YEEPLY para sus empleados de oficina, se rigen por el Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría ya que su actividad empresarial se centra en la prestación de servicios informáticos, tratamiento de datos e intermediación entre empresas a través de Internet³⁵³⁶.

La asignación de tareas/trabajos está vinculada a la fase de registro. Los trabajadores autónomos o (“Prestadores de Servicios”), contactan con la plataforma a través de su Sitio Web en el apartado “Talento”, donde deben facilitar su nombre y contacto. Estos profesionales deben superar previamente un proceso de validación y certificación propio de YEEPLY y suscribir con YEEPLY el correspondiente contrato de prestación de servicios. YEEPLY, tras este proceso, **seleccionará a varios trabajadores que se adapten y especialicen en las necesidades del cliente a través de su “algoritmo de emparejamiento” (“*matching*”), que conecta a las empresas con los equipos de desarrolladores que mejor se acomoden a sus proyectos**³⁷. Así, se le asignará un profesional o grupo de profesionales de entre los candidatos y serán los clientes los encargados de contratar a la/s persona/s de forma autónoma. Además, las relaciones laborales entre plataforma y cliente, o YEEPLY y los “prestadores de servicios” se regularán según el contrato y acuerdo entre las partes; entre los que se encuentran aspectos como alcance de los servicios prestados, obligaciones de las partes, pagos, aceptación del proyecto digital, responsabilidades eventuales, entregables, propiedad intelectual, jurisdicción, etc. Por lo tanto, la asignación de tareas/trabajos también dependerá del contrato entre las partes y **del proyecto digital acordado**.

No existe una política de remuneración, ya que ésta se establece entre el cliente, la plataforma y el trabajador en el momento de la firma de un contrato dentro de los denominados “Contratos de Prestación de Servicios”. El

34 El trabajador deberá aceptar, con carácter previo al procedimiento de contratación, las obligaciones establecidas en la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

35 YeePLY (2022), ‘YeePLY te ofrece la oportunidad de trabajar como programador freelance’. Página web YeePLY.

36 YeePLY (2022), ‘Condiciones Generales de Contratación para Proveedores de Servicios’, Página web YeePLY.

37 Valencia Plaza (2019), ‘Más de 300 proyectos y 2 millones de facturación consolidan a YeePLY en 2018’, Valencia Plaza, Valencia.

pago se efectuará cuando la empresa haya recibido previamente del Cliente sus honorarios por los servicios prestados por la plataforma. En tal caso, la remuneración del trabajador será abonada por YEEPLY mediante transferencia bancaria o por cualquier otro medio de pago indicado en el Contrato de Prestación. Asimismo, en el caso de que un trabajador no cumpla con el proyecto encomendado, no percibirá la cantidad correspondiente. Por tanto, el riesgo es compartido. Una vez que el “autónomo” ha sido designado para el proyecto deseado por el cliente y tras ser entregado, YEEPLY cobra al promotor el 10% de la remuneración recibida por el proyecto.

YEEPLY cobra a los desarrolladores una **cuota de suscripción** en el mercado para poder ver los proyectos, por lo que hay costes para el trabajador.

En cuanto a **las cláusulas de no competencia**, los usuarios siguen siendo libres de negociar, establecer cualquier relación y/o empleo profesional fuera de la plataforma.

En cuanto a las condiciones de trabajo, como la protección social, corre a cargo del propio trabajador; la retribución de su trabajo está regulada por el Régimen Especial de la Seguridad Social y el Real Decreto 152/2022 del Salario Mínimo Interprofesional; y los derechos están protegidos por el Estatuto del Trabajo Autónomo y su propia acción. Al tratarse de una relación mercantil, no se establece jornada laboral, ni vacaciones o permisos retribuidos.

Cabe destacar aquí los **derechos de propiedad intelectual**. Lo que se publica en la plataforma y los derechos de la cartera de aplicaciones, publicados en el perfil del profesional, siguen siendo los mismos que antes de su publicación. Es decir, existe un derecho de propiedad intelectual reconocido al autor. Las creaciones realizadas para proyectos en YEEPLY tendrán la propiedad intelectual acordada entre ambas partes³⁸.

Podrían resumirse otras condiciones de empleo y trabajo:

- a. En el caso de las indicaciones, la plataforma establece previamente al acuerdo con el trabajador, un proceso de validación y certificación y comparte en el artículo 6 de sus Términos y Condiciones las bases para “Trabajar con YeePLY”³⁹.
- b. Se sabe que el trabajador utiliza sus propias herramientas para llevar a cabo el proyecto, pero se desconoce si la plataforma pone otras a su disposición o si debe trabajar a través de ellas.
- c. La plataforma YEEPLY gestiona los pagos entre las partes y no se puede hacer fuera de ella⁴⁰.
- d. Existen recompensas por logros proporcionados por YEEPLY. En consecuencia, existen criterios establecidos en el sistema de puntuación que constituye la plataforma y que pueden determinar la eficiencia y/o productividad del profesional y pueden limitar su prestación de servicios y, por tanto, existe un **sistema de feedback/rating**.

³⁸ Loslunesalsol (2013), ‘YeePLY, el crowdsourcing llega a las apps para móviles’, Genbeta.

³⁹ YeePLY (2022). Términos y Condiciones. Sitio Web YeePLY.

⁴⁰ *Ibid.*

- e. YEEPLY puede rescindir la relación laboral con el trabajador con o sin causa. Es decir, existe un régimen sancionador condicionado por determinados parámetros que puede dar lugar a la extinción de la relación.
- f. Sin la plataforma, los profesionales no podrían acceder a las empresas que necesitan sus servicios digitales.
- g. En el caso de que el trabajador tenga personal dependiente a su cargo, no podrá retirar o sustituir a ninguno de los profesionales que componen el equipo dedicado al desarrollo del Proyecto Digital, salvo que cuente con autorización previa y por escrito de la plataforma.

Servicio de la plataforma al cliente: la plataforma da una garantía de 6 meses a los clientes en caso de cualquier error o incidencia técnica que será cubierta por el “Proveedor de Servicios” con una notificación dentro de los 7 días siguientes a la entrega del servicio⁴¹. Si el trabajador no entrega la versión final del proyecto en plazo y a satisfacción del Cliente, o no subsana cualquier incumplimiento de las especificaciones en el plazo indicado, YEEPLY tendrá derecho a recibir toda la documentación y efectos que sean necesarios para contratar o encargar a cualquier tercero la realización del proyecto no entregado o entregado defectuosamente. El trabajador estará obligado a poner a disposición de la plataforma la totalidad del proyecto digital realizado hasta ese momento. Además, firma un acuerdo de confidencialidad o política de privacidad en relación a la privacidad de los datos del proyecto, y presta otros servicios como acompañamiento y consultoría.

Los servicios de apoyo de la plataforma a los trabajadores son escasos, casi inexistentes ya que sólo les facilita servicios básicos al trabajador, facilitándoles información, datos e incluso notificándoles incidencias que puedan afectarles. También están obligados por el Acuerdo Marco a facilitar todos los datos e información necesaria para que el trabajador pueda completar con éxito el desarrollo de los proyectos. Por otra parte, se desconoce que YEEPLY garantice medios como mecanismos de resolución de conflictos desde la propia plataforma.

Participación de los interlocutores sociales

Las acciones de UGT, otros sindicatos y asociaciones empresariales han mejorado la regulación y los derechos de los trabajadores en cada uno de estos ámbitos dentro de las plataformas digitales. Sin embargo, actualmente se está luchando por ampliar el ámbito funcional de los convenios colectivos para mejorar los derechos de los trabajadores de los sectores que operan dentro de las plataformas digitales. Además, la negociación colectiva sufrió una modificación debido a la reforma laboral de 2021 por la que el convenio de empresa tiene que tener el mismo salario que el convenio sectorial, lo que refuerza la negociación colectiva sectorial. En la misma línea, no hay que olvidar elementos como la externalización, que ha promovido que muchas plataformas como YEEPLY aprovechen la subcontratación con otras empresas y eviten asumir costes y riesgos laborales.

La plataforma no aplica ningún convenio colectivo a los trabajadores porque son autónomos. Si YEEPLY contratara a los trabajadores, sus condiciones laborales estarían reguladas por el convenio colectivo de consultoría.

⁴¹ YeePLY (2022). Página web oficial.

Evaluación

YEEPLY centra sus logros en el contacto cliente-trabajador, en la búsqueda de expertos y especialistas del sector a través de entrevistas y diferentes procesos de selección, así como en la prestación de un servicio muy demandado en el actual contexto de digitalización. Cabe añadir que la plataforma es de fácil acceso para autónomos del sector IT a la hora de buscar y encontrar trabajo. Además, el uso de la Inteligencia Artificial para emparejar al cliente y al trabajador de forma más ajustada a las necesidades del cliente parece ser un elemento que no sólo encaja con otras plataformas digitales, sino que también parece funcionar para sus clientes.

El falso modelo de autónomos que sigue YEEPLY, es un factor clave a tener en cuenta. A pesar de contar con profesionales altamente cualificados, YEEPLY podría estar favoreciendo la precarización del empleo, junto con la externalización de los costes sociales inherentes a los trabajadores asalariados. Este modelo permite a la plataforma ofertar una flexibilidad laboral mediante la cual la plantilla se ajusta al número de proyectos activos. El uso de la Inteligencia Artificial, a través de algoritmos programados con parámetros desconocidos, también puede suscitar controversia a la hora de asignar o no un puesto de trabajo a un profesional. También es importante destacar la cuestión en torno a la mano de obra y los trabajadores transfronterizos en este caso, según la Propuesta de Directiva de la UE⁴².

Referencias

I. Literatura

Rojo, E. (2022). Una primera recopilación sobre las valoraciones de la reforma laboral de 2021 en la blogosfera laboralista, redes sociales y medios de comunicación (VI). 'Subcontratación', Blog de Eduardo Rojo. Recuperado de: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/una-primer-recopilacion-sobre-las_29.html

Pérez Capitán, L. (2019). 'La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado: (el TRADE y el trabajo en las plataformas digitales)'. Editorial Aranzadi. ISBN: 978-84-1308-692.

II. Fuentes en línea

Aguiar, A. (2020). 'Yeeply: "Lo de digitalizarse o morir no es nuevo, pero sí lo es la velocidad con la que el mercado va a seleccionar qué empresas sobreviven y cuáles no"'. Business Insider. Último acceso: Enero, 2023. Recuperado de: <https://www.businessinsider.es/demanda-desarrolladores-yeeply-crece-40-ple-na-crisis-636957>

Beltrán, I. (2022). Cesión ilegal y contratos lícitos: una frontera difusa. *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*, Blog de Derecho del Trabajo y de la

⁴² Kolinska, D. (2022). Trabajadores digitales: mejores condiciones de trabajo y protección de los derechos. Parlamento Europeo, Comunicados de prensa

Seguridad Social. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2022/12/12/cesion-ilegal-y-contratas-licitas-una-frontera-difusa-y-un-elefante-en-la-habitacion/>

Kolinska, D. (2022). Trabajadores digitales: mejores condiciones de trabajo y protección de los derechos. Parlamento Europeo, Comunicados de prensa. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221212IPR64513/digital-workers-better-working-conditions-and-protection-of-rights>

Loslunesalsol (2013), 'Yeeply, el crowdsourcing llega a las apps para móviles', *Genbeta*. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.genbeta.com/movil/yeeply-el-crowdsourcing-llega-a-las-apps-para-moviles>

Novoa, Jaime (2015), 'Fever: una startup Española', *Valencia Plaza*, Valencia. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/86923/yeeply-la-cuadratura-del-circulo-de-las-app.html>

Pastor, Estefanía (2017). Yeeply, los guardaespaldas de las 'apps'. *Valencia Plaza*. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://valenciaplaza.com/yeeply-guardaespalda-apps#:~:text=Aunque%20sus%20mercados%20principales%20son,Latinoam%C3%A9rica%20y%20norte%20de%20%C3%81frica%20>

Valencia Plaza (2018), 'Yeeply abre ronda de inversión a través de Startupxplore de la mano de Pinama', *Valencia Plaza*. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://valenciaplaza.com/yeeply-abre-ronda-de-inversion-a-traves-de-startupxplore-de-la-mano-de-pinama>

Valencia Plaza (2019), 'Más de 300 proyectos y 2 millones de facturación consolidan a Yeeply en 2018', *Valencia Plaza*, Valencia. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://valenciaplaza.com/mas-de-300-proyectos-y-2-millones-de-facturacion-consolidan-a-yeeply-en-2018>

Yeeply (2022). Página web oficial. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.yeeply.com/>

Yeeply (2022). 'Condiciones Generales de Contratación para Proveedores de Servicios', Página web Yeeply. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.yeeply.com/wp-content/uploads/2020/01/yeeply-general-terms-providers-es.pdf>

Yeeply (2022). 'Yeeply te ofrece la oportunidad de trabajar como programador freelance'. Página web Yeeply. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.yeeply.com/blog/yeeply-te-ofrece-la-oportunidad-de-trabajar-como-freelance/>

Yeeply (2022). Términos y Condiciones. Sitio Web Yeeply. Último acceso: Diciembre, 2022. Recuperado de: <https://www.yeeply.com/terminos-y-condiciones/>

III. Legislación

Ministerio de la Presidencia, *Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática* (2022), *Estatuto de los Trabajadores*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Gobierno de España. ISBN: 978-84-340-2571-4. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

STS 3511/2019, 10 de octubre de 2019, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, 1338/2017, Sentencia. Recuperado de: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb84b8072b28c6b92a4e4f1af5438a5181>

STS 805/2020, de 25 de septiembre de 2019. Sala de lo Social, 4746/2019. Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061667.pdf>



DON'T GIG UP

NEVER!