

Don't GIG Up, Never!

INFORME FINAL

JUNIO DE 2023



Don't GIG Up, Never!

INFORME FINAL

AUTORES:

Michele Faioli (Università Cattolica del Sacro Cuore / Fondazione Giacomo Brodolini); Barbara De Micheli (Fondazione Giacomo Brodolini); Matteo Luccisano (Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Giacomo Brodolini); Sofia Gualandi (Fondazione Giacomo Brodolini); Heidi Ann Erbsen, Sabina Trankmann (Tartu Ülikool); Odile Chagny (IRES); Thomas Haipeter, Fabian Hoose (Fondazione Giacomo Brodolini / University of Duisburg-Essen); Dominik Owczarek, Małgorzata Koziarek (Institute of Public Affairs – IPA); Luis Pérez Capitán, Sofía Fernández de Lucas, Rubén Ranz Martín (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores); Sirin Celik (Fondazione Giacomo Brodolini / Svenska Transportarbetareförbundet).

SOCIOS DEL PROYECTO:

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it

UIL - Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it

UGT - Unión General de Trabajadores
www.ugt.es

IRES - Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr

IPA - Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
<https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - University of Tartu
<https://ut.ee/en>



La investigación para este informe ha contado con el apoyo de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, y ha recibido 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 expresados en este informe corresponde exclusivamente al(a los) autor(es). La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información siguiente.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. PROBLEMA Y MARCO DEL ANÁLISIS.....	1
---	----------

INFORME FINAL. RESULTADOS Y EFECTOS SOCIALES.....	3
--	----------

Características y retos de las plataformas. Visión general sobre lo que podemos definir como plataforma con «nuevos sistemas operativos».	4
---	---

¿Por qué debemos centrarnos en el futuro en plataformas de los tipos 3 y 4? Combinaciones de tareas de organización humana y automatizada del trabajo	6
---	---

Centrarse en los nuevos sistemas operativos de trabajo. Modelos de negocio emergentes para las plataformas de tipo 3 y 4	19
--	----

Dar prioridad a los trabajadores y a las interacciones entre la plataforma y las personas por encima de los procesos y las herramientas digitales. Protección de los trabajadores	25
---	----

Conclusiones. Diseño organizativo, marcos jurídicos y sugerencias para las próximas políticas de la UE	31
--	----

Referencias	36
-------------	----

INTRODUCCIÓN. PROBLEMA Y MARCO DEL ANÁLISIS

El presente Informe Final forma parte 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 los sindicatos y el diálogo social pueden desempeñar con respecto a la protección de los trabajadores de plataformas, basándose en los conocimientos adquiridos con el proyecto *Don't GIG Up!* (2018–2020).

Con una duración de 24 meses (2021–2023), el proyecto *Don't GIG Up, Never!* combina 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.

Más concretamente, el alcance del proyecto es el trabajo realizado a través de plataformas laborales. Al inicio de la investigación, y siguiendo la caracterización propuesta en el proyecto anterior *Don't GIG UP*, esas plataformas se dividieron en cuatro grupos en función de sus actividades principales, según la tabla siguiente.

Tabla 1. Clasificación de las plataformas laborales adoptadas en los proyectos *Don't GIG up!* y *Don't GIG up, Never!*¹

N.º	Tipo de plataforma	Ejemplo
1	Plataformas que combinan servicios de transporte de pasajeros.	Uber, Lift, otras.
2	Plataformas que combinan servicios de reparto de productos.	Deliveroo, Foodora, etc.
3	Plataformas que ofrecen desde «trabajos tradicionales» (jardinería, limpieza, cuidado de niños, etc.) hasta «servicios especializados» (<i>marketing</i> , publicidad, traducción, etc.), posiblemente también mediante subastas.	Task Rabbit, Helpling, etc.
4	Plataformas que externalizan microtareas, a menudo realizadas en la web, a una «multitud» de trabajadores (plataformas de <i>crowd-work</i>).	Amazon Mechanical Turk, etc.

En concreto, *Don't Gig Up, Never!* pretende profundizar en las actividades llevadas a cabo con éxito durante el proyecto *Don't GIG Up!*, actualizando los Informes Nacionales sobre la Situación Actual, reforzando la colaboración dentro del consorcio, aumentando la cobertura geográfica de la acción, así como ampliando los estudios de casos y centrándose en las plataformas laborales

¹ Se adoptó una clasificación muy similar para las consultas sobre el paquete de la Ley de Servicios Digitales, es decir: (i) reparto de comida; (ii) transporte por carretera; (iii) traducciones, diseño, desarrollo de software o microtareas en línea; (iv) servicios de limpieza, fontanería o bricolaje a la carta; (v) otros.

que ofrecen servicios distintos del transporte y el reparto, es decir, incluidos en las categorías 3 y 4 de la Tabla 1.

Los principales resultados del proyecto *Don't GIG up, Never!* son los siguientes:

- Siete **Informes Nacionales sobre la Situación Actual**² que ofrecen un análisis de las características y los retos de las plataformas laborales en los países de la UE que participan en el proyecto. El objetivo de cada uno de los siete informes es actualizar los resultados de los Informes Nacionales sobre la Situación Actual de *Don't GIG Up!* acerca de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores de las plataformas, los debates políticos y académicos nacionales, los avances normativos y jurisprudenciales pertinentes y las acciones de los interlocutores sociales.
- Siete **Informes de Estudios de Casos por País**³ basados en una investigación cualitativa empírica, que ofrecen una serie de estudios de casos nacionales en los que se investigan las plataformas laborales activas a escala nacional e incluidas en las categorías 3 y 4 de la Tabla 1, de acuerdo con el alcance restringido del proyecto.
- Tres **Talleres de Aprendizaje Mutuo**⁴ destinados a comparar y debatir las investigaciones y prácticas con los socios del proyecto, expertos y partes interesadas, con el fin de identificar las características comunes de las plataformas laborales analizadas y las recomendaciones de políticas.

Como último paso, los socios del proyecto elaboraron el presente **Informe Final**, basado en las fases anteriores del proyecto y destinado a abordar las características de las plataformas de tipo 3 y 4 a escala nacional y de la UE, y las políticas y estrategias existentes y posibles para los interlocutores sociales, resumiendo las principales conclusiones para ofrecer recomendaciones de políticas.

El segundo resultado final del proyecto es el «**Modelo de Condiciones de Servicio**», un breve documento aparte con un enfoque de fácil lectura y adaptación, que ofrece propuestas de posibles mejoras a las actuales Condiciones de las plataformas.

2 Los Informes Nacionales sobre la Situación Actual pueden consultarse aquí: <http://www.dontgigup.eu/resources/>.

3 Los Informes de Estudios de Casos por País pueden consultarse aquí: <http://www.dontgigup.eu/resources/>.

4 Los acontecimientos del proyecto pueden consultarse aquí: <http://www.dontgigup.eu/events/>.

INFORME FINAL. RESULTADOS Y EFECTOS SOCIALES

El proyecto *Don't GIG up, Never!* se basa en los resultados del proyecto *Don't GIG UP!* y analiza los retos de la economía de plataformas para desarrollar sus condiciones de trabajo y formas de empleo, centrándose en las plataformas laborales que prestan servicios distintos del transporte y el reparto⁵; también se centra en las iniciativas de los interlocutores sociales o de los agentes e instituciones estatales para abordar estos problemas y desarrollar soluciones para ellos.

Las cuestiones que se plantean en torno a la naturaleza y las características de las plataformas se analizaron en profundidad en el anterior Informe Final del proyecto *Don't GIG UP!* En este Informe, la colaboración tiene como objetivo actualizar la información correspondiente a los 6 países que ya participaron en la iniciativa anterior y añadir información sobre Estonia, país que participó en las actividades durante este proyecto⁶.

El informe final del proyecto *Don't GIG UP!* proporciona un marco de definición detallado sobre las plataformas, y presenta las características y retos que siguen estando en el centro del debate a nivel europeo y en cada uno de los países participantes en el proyecto. Este marco ha sido la referencia teórica para la investigación llevada a cabo en este proyecto. En los apartados siguientes, recordamos brevemente los elementos clave del análisis y sugerimos a los lectores que consulten ese documento⁷ para hacer un seguimiento completo.

5 Pertenecientes a las categorías 3 y 4 de la Tabla 1.

6 Los Informes Nacionales sobre la Situación Actual de ambos proyectos pueden consultarse en el sitio web del proyecto: <http://www.dontgigup.eu/>.

7 *Don't GIG UP*, informe final. Véase la referencia completa en la sección «Referencia».

Características y retos de las plataformas. Visión general sobre lo que podemos definir como plataforma con «nuevos sistemas operativos».

McAfee y Brynjolfsson (2017) definen las plataformas «como un entorno digital con un coste marginal de acceso, reproducción y distribución cercano a cero», que se caracteriza, en primer lugar, por su doble faceta de mediador entre diferentes tipos de usuarios o clientes y, en segundo lugar, por establecer normas para las contribuciones. Las plataformas se posicionan como intermediarios, ya que (Srnicek 2017, p. 43) son «infraestructuras digitales que permiten interactuar a dos o más grupos». El mercado de las plataformas digitales cuenta con un gran número de *participantes* (trabajadores, empresas de plataformas y empresarios que compran productos/servicios). En teoría, cada sujeto puede beneficiarse del contrato más ventajoso: las plataformas digitales se benefician, por un lado, de las solicitudes de empleo y, por otro, de las peticiones de servicios. La plataforma digital que gestiona las relaciones jurídicas sirve de enlace entre los trabajadores, la empresa y el consumidor. Una característica clave es que la empresa de la plataforma trata con un gran número de solicitantes, y está interesada en satisfacer las necesidades de clientes y consumidores. Además, más allá de casar la oferta y la demanda, las herramientas coordinan las actividades laborales, miden su calidad y prevén las necesidades de los consumidores y vendedores de productos/servicios. Al mismo tiempo, el papel que desempeñan las plataformas suele ir más allá de la intermediación en el mercado y se caracteriza por un uso desequilibrado de la tecnología a favor de la propia empresa de la plataforma. Las plataformas también tienen estructuras inversoras específicas. La característica de «capitalización» de las plataformas (Langley y Leyshon, 2016) se refiere al hecho de que las inversiones en infraestructura de las plataformas (o los costes de alquiler de la misma) proceden principalmente de capital riesgo, que atraen como objetos de inversiones de riesgo y como empresas emergentes (*startups*)⁸. El suministro de capital riesgo a las plataformas (a pesar de los beneficios mayoritariamente negativos de las empresas) les permite seguir estrategias de crecimiento agresivas.

Basándose en estas características principales, pueden distinguirse varios tipos de plataformas, según los diferentes tipos de clasificaciones, tal como se explica en el informe final de *Don't GIG Up*. Las diferencias en las tipologías se explican por el hecho de que se basan en características diferentes (p. ej., la clasificación de Langley y Leyshon (2016) se basa principalmente en la diferenciación de los mercados; la clasificación propuesta por Srnicek (2017) se basa en las diferencias en los modelos de negocio y las actividades de la plataforma que se sitúan en el primer plano de la tipología, etc.)⁹.

En los proyectos *Don't GIG Up* y *Don't GIG Up, Never!*, la investigación se centra en las plataformas donde se prestan servicios en forma de trabajo. Es importante recordar que, para Langley y Leyshon (2016), estas plataformas laborales

8 OIT (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - El papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo. Véase, en particular, el apartado 1.5 «Financiación del auge de las plataformas laborales digitales».

9 Informe Final de *Don't GIG UP*, p. 6.

digitales se dividen, por un lado, en *economía colaborativa*, en la que las plataformas median en el uso de la propiedad ajena y los *servicios laborales asociados*, como los *servicios de conducción*; y, por otro, en *crowdsourcing*, en la que las empresas licitan contratos a una multitud en plataformas. En Srnicek (2017), las *plataformas laborales digitales* solo entran en una categoría, las plataformas *lean*, que incluyen todos los modelos de negocio que proporcionan trabajo, ya sea un servicio local o una actividad informática que puede realizarse más o menos en todo el mundo.

Las características específicas de los modelos de negocio desarrollados por las plataformas laborales digitales en comparación con las características generales de las plataformas son las ya definidas en el proyecto *Don't GIG Up*:

- Las plataformas funcionan con un modelo de «hipersubcontratación» (Srnicek, 2017, p. 76) en el que se subcontratan tanto los trabajadores como el capital fijo o los costes de formación.
- Las plataformas poseen dos activos importantes: su *software* y el análisis de datos digitales.
- El trabajo suele subcontratarse y, además, los trabajadores no son considerados empleados, sino contratistas independientes y autónomos que cobran por encargo.
- Las empresas de la plataforma ahorran una parte importante de los costes laborales directos (como vacaciones remuneradas, horas extraordinarias o días de baja por enfermedad) y de los costes indirectos de cotizaciones a la Seguridad Social o formación.
- Las plataformas combinan esta estrategia con una evaluación intensiva de los datos, que se utiliza para el control de la calidad y el comportamiento, así como para la optimización de los procesos mediante una gestión algorítmica.
- El *crowdworking* digital se divide en «microtarefas» y «*crowd work* creativo basado en concursos».¹⁰
- El *crowd work* creativo basado en el contexto suele referirse a tareas de diseño o comercialización.
- El trabajo local por encargo, que suele estar asociado al contacto personal con un cliente, es más probable que implique requisitos generales para las actividades de servicio, como la amabilidad y la atención en el contacto con el cliente.

¹⁰ OIT (2018). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. En el informe (p. 16 y ss.) se distinguen diez «categorías de tareas» que son típicas de las microtarefas: recopilación de datos, como direcciones o información de contacto; categorización de imágenes u otras cuestiones; acceso a contenidos, como la creación de cuentas; verificación y validación de datos o clasificaciones; moderación de contenidos con respecto a la legislación o las directrices de la plataforma; estudios de mercado y reseñas de productos, servicios o lugares; apoyo a la inteligencia artificial y el aprendizaje automático mediante la recopilación de material; transcripción de información de diferentes medios en forma escrita; creación y edición de contenidos mediante la producción de nuevos diseños o la corrección o edición de materiales (el aspecto creativo también puede clasificarse en el trabajo creativo basado en concursos).

¿Por qué debemos centrarnos en el futuro en plataformas de los tipos 3 y 4? Combinaciones de tareas de organización humana y automatizada del trabajo

Los socios del proyecto trataron de mapear la presencia de plataformas en sus países, con especial atención a las plataformas que prestan servicios distintos del transporte y el reparto (plataformas de tipo 3 y 4). Como se muestra en los párrafos siguientes, la falta de datos oficiales y las diferentes metodologías utilizadas en las encuestas o estudios *ad hoc* realizados para describir el fenómeno ofrecen datos por país que no siempre son comparables e impiden obtener una visión clara del fenómeno tanto a nivel nacional como de la UE.

No obstante, a pesar de la falta de repositorios exhaustivos y teniendo en cuenta la fragmentación de los datos disponibles, los escenarios que resultan de las investigaciones de los socios muestran cómo las plataformas de los tipos 3 y 4 presentan tareas que combinan la organización humana y la automatizada del trabajo y que ofrecen perspectivas sobre cómo está evolucionando/podría evolucionar la organización del trabajo en el futuro. Las plataformas de tipo 3 y 4 hacen hincapié en los marcos jurídicos y la organización tradicional del trabajo desde perspectivas diferentes. Por lo tanto, familiarizarse con su manera de funcionar puede ser útil para prever retos y concebir soluciones adecuadas para desplegarlas en otros sectores.

Italia carece de un repositorio público de plataformas de tipo 3 y 4. No obstante, pueden derivarse algunas listas de otras actividades o estudios.

El ejercicio de mapeo de plataformas iniciado por el Centro Común de Investigación (JRC, por sus siglas en inglés) de la Comisión Europea a principios de 2017 (Fabo et al., 2017) encontró 200 plataformas activas en países europeos (UE-28), de las cuales 169 (84,5 %) fueron fundadas en Europa y el resto en otros países (sobre todo Estados Unidos)¹¹. Con este mapeo se identificaron solo cinco plataformas fundadas en Italia (Be My Eye, GoPillar - ItTaxi, Starbytes y SupperShare). Además, la investigación de campo llevada a cabo por Huws et al. (2019) proporcionó una lista de 14 plataformas como posibles opciones de respuesta para los trabajadores con sede en Italia, incluidas dos establecidas en Italia, como SOSartigiani, un motor de búsqueda para encontrar trabajadores artesanos, y Semplifiko, una plataforma de servicios asistenciales y de tareas domésticas que actualmente desarrolla su actividad solo en Turín y Milán. Es difícil estimar el número de plataformas activas en Italia (Guarascio, 2018), aunque al menos una cuarta parte de las plataformas presentes en Europa también están operativas en el país. Según las conclusiones más recientes basadas en INAPP-PLUS, que abarcan el periodo 2020-2021, hay más de 500.000 trabajadores de plataformas en Italia, lo que equivale al 1,3 % de la población de entre 18 y 74 años.

¹¹ Para conocer más detalles y datos actualizados, véase *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work*, disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

A continuación, se analizan brevemente algunas plataformas activas que combinan trabajos tradicionales y servicios especializados (tipo 3) y plataformas de *crowd work* que externalizan microtareas (tipo 4).

Entre las plataformas que ofrecen servicios asistenciales y de tareas domésticas se encuentran Helpling, una plataforma intermediaria que pone en contacto a clientes con limpiadores autónomos, y LeCicogne, que pone en contacto a niñeras y canguros con clientes, las cuales siguen la misma lógica de «emparejamiento» (Faioli, 2018).

Las plataformas van a ser cada vez más una cuestión de interés también para lo que solemos considerar tareas de «oficina» (Faioli, 2018 y 2021; Palier, 2019). Impulsando una retribución similar, el trabajo cognitivo a destajo se descompone en microtareas, como en el caso de las Tareas de Inteligencia Humana (HIT, por sus siglas en inglés) de Amazon Mechanical Turk. Aunque las HIT disponibles para Italia y los trabajadores italianos son menos numerosas que para los residentes en Estados Unidos, en Italia hay otras plataformas que ofrecen los mismos servicios. Participantes como Clickworker, Microworkers, así como plataformas para responder a encuestas en línea como Toluna y Greenpanthera, ofrecen tareas digitales de baja cualificación a cambio de poca remuneración, con sistemas de calificación y reseñas (Pais, 2019).

Entre las plataformas de profesiones altamente cualificadas, cabe señalar algunos participantes. A menudo, los servicios muy especializados pueden prestarse tanto en línea como de manera presencial, como en el caso de la plataforma de enseñanza Schoolr, con sede en Italia, en la que se inscriben licenciados o profesores sin experiencia para ofrecer clases particulares a estudiantes y grupos reducidos italianos, mientras buscan un trabajo estable (Pais y Gandini, 2020).

Asimismo, cada vez son más frecuentes las plataformas dedicadas a profesiones liberales tradicionales.

En una revisión bibliográfica publicada por el Parlamento Europeo (Schmid-Drüner, 2016) se informó sobre la plataforma italiana para arquitectos CoContest. De hecho, desde su lanzamiento en 2015 en Italia, CoContest (posteriormente rebautizada como GoPillar) ha sido objeto de una gran controversia y fue acusada de competencia desleal por la Junta Nacional de Arquitectos y el Consejo Nacional de Profesiones (CNAPP) (Ferrigo, 2018). En GoPillar, cualquiera puede lanzar un concurso en línea para amueblar o reformar una casa, una oficina o una tienda. Arquitectos y diseñadores participan en el concurso proponiendo sus proyectos, y los mejores diseños son retribuidos. Por término medio, se necesitan aproximadamente 4 días de trabajo, y el precio medio es de unos 700 €. Para quienes necesiten reformar su casa, GoPillar promete un ahorro del 20 % en comparación con un arquitecto tradicional. Por tanto, GoPillar une la demanda de diseñadores con las peticiones de posibles clientes: los diseñadores aceptan el reto de convencer a los clientes presentando su propia idea de diseño mientras compiten con otros colegas. No obstante, la Junta Nacional de Arquitectos y la CNAPP se opusieron a la plataforma y, haciendo uso de las normas contra la competencia desleal, abrieron un procedimiento y respaldaron una consulta parlamentaria ya en 2015.

Los psicólogos también son el objetivo de plataformas de terceros que unen su competencia y experiencia con las necesidades de los clientes. Además de una tasa sobre los servicios vendidos a través de la plataforma, Psychologyonline.net crea la posibilidad de registrarse gratuitamente con diferentes planes de suscripción mensual que conllevan servicios adicionales (p. ej., una agenda en línea y un directorio telefónico de pacientes) y, lo que es más importante, ofrecen una mayor visibilidad a los usuarios *premium*, lo que, en última instancia, distorsiona el funcionamiento del mercado.

De hecho, la oferta o venta de servicios a los trabajadores de plataformas parece una herramienta habitual para obtener ingresos, pero también para atraer a trabajadores. Por ejemplo, Digital Work City, una plataforma dirigida a expertos en TI, diseñadores y expertos en *marketing*, pone a disposición de los trabajadores de las plataformas cursos de formación, asesoramiento jurídico o incluso servicios privados de bienestar, aunque la mayoría son de pago. La plataforma, que sugiere oportunidades de trabajo basándose en palabras clave relacionadas con las competencias de los trabajadores, se financia a través de tasas al cliente y a los trabajadores, las últimas normalmente por un 10 % de los ingresos.

Doc Servizi, una sociedad cooperativa de artistas, músicos y técnicos relacionados, ofrece servicios como asesoramiento jurídico, apoyo para acceder a oportunidades de financiación pública y seguridad en los pagos de los clientes a través de una oficina especializada. Estas actividades se financian con una tasa del 14 % sobre los ingresos de los trabajadores de la plataforma y la venta de algunos servicios a un precio reducido (Fondazione Giacomo Brodolini, 2020).

Por último, en el límite del trabajo en plataformas, cabe destacar a los *influencers*. En Italia, algunos académicos (Iervolino, 2021; Torsello, 2021) hacen hincapié en los creadores de contenidos y los *influencers*, preguntándose si deben ser reconocidos como trabajadores y, por tanto, protegidos en consecuencia. Mostrando su apoyo o respaldo a determinadas marcas, los *influencers* generan ingresos a través de la publicidad, participando en interacciones económicas con dichas marcas que coinciden con las de otros trabajadores atípicos. De manera alternativa, es la propia plataforma la que retribuye a los *influencers* por colocar publicidad en sus vídeos. Aunque la retribución se calibra en función de la visibilidad de cada uno, no se prevé ninguna protección para estas relaciones económicas, que pueden verse afectadas por retrasos, cancelación del pago, cambio unilateral de las condiciones de uso por parte de la plataforma o congelación repentina de las cuentas.

En 2019, se creó una asociación profesional de *influencers* (Assoinfluencer). Entre los objetivos enumerados en sus estatutos, la asociación desea: defender a los *influencers* de los requisitos excesivos y las restricciones injustas emitidas por las instituciones públicas o las redes sociales, y promover una campaña social para que las redes sociales sean reconocidas como una fuente principal de agregación social y como un medio de comunicación en el mismo campo que la prensa y la televisión, y para reconocer a los creadores de contenido en línea como artistas. El objetivo de la asociación profesional es defenderles de las prácticas desleales de las plataformas y garantizarles mejores perspecti-

vas profesionales, presionando también para que se reconozca esta actividad como un nuevo sector económico que debe figurar en el código ATECO (Il Martino, 2021). No obstante, hasta la fecha no hay información actualizada sobre las actividades o iniciativas de este sindicato.

En **Alemania**, tampoco existe un directorio oficial de plataformas laborales. Hasta ahora, no ha sido posible registrar completamente las plataformas. Por este motivo, el registro de las plataformas se incluyó como un punto normativo aparte en el documento de cuestiones clave del BMAS sobre el trabajo justo en plataformas y, posteriormente, también se incorporó a la propuesta de Directiva de la UE relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Un estudio de Groen et al. (2021) ofrece una primera aproximación al número de plataformas activas. Según este estudio, en Alemania hay 217 plataformas laborales activas. 50 de estas plataformas tienen su sede en la UE en Alemania. En comparación con otras plataformas de países europeos, estas son las que tienen mayores ingresos, en torno a los mil millones de euros.

En los últimos años, se han publicado varias encuestas sobre el volumen y las características del trabajo en plataformas en Alemania. Los resultados de estas encuestas difieren considerablemente. El BMAS encargó dos encuestas alemanas a raíz del Libro Blanco *Working 4.0*. Entre ellas se incluye una encuesta telefónica representativa de adultos de habla alemana con 10.000 participantes (Bonin y Rinne, 2017). Según esta, en el momento de la encuesta, solo algo menos del 1 % de los encuestados desempeñaba actividades retribuidas mediadas por plataformas, ya fuera en trabajos en línea (0,3 %) o en forma de servicios presenciales (0,6 %). En este caso, la proporción de hombres es mayor que la de mujeres, la concentración es mayor entre los grupos de edad más jóvenes y el nivel de educación es superior a la media. Solo uno de cada tres trabajadores de plataformas gana dinero regularmente en ellas y la proporción de la actividad como fuente principal de ingresos es igual de baja.

También encargado por el BMAS, se llevó a cabo un «Crowdworking Monitor» basado en una encuesta en línea con casi 500.000 respuestas (Serfling, 2018; 2019). Según esta, la prevalencia del trabajo en plataformas es del 6,9 % y un 2,3 % de los encuestados realizaban trabajos retribuidos en plataformas en el momento de la encuesta. Esta encuesta también muestra una clara sobre-representación de empleados masculinos, más jóvenes y mejor cualificados. Para el 28 %, el trabajo en plataformas es la principal fuente de ingresos, y el 41 % trabaja menos de 10 horas a la semana. El porcentaje de trabajo presencial es solo ligeramente superior al de trabajo en línea; sin embargo, según este estudio, casi el 28 % de las actividades presentan también una combinación de ambas formas. En la encuesta COLLEEM encargada por la Comisión Europea, que se llevó a cabo en dos oleadas como encuesta por internet (Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020), se muestran valores significativamente más altos de la prevalencia del trabajo en plataformas. Al igual que las citadas encuestas alemanas, estas encuestas surgieron de un interés político por obtener más información sobre el trabajo en plataformas, con el fin de evaluar mejor las posibles necesidades de regulación. Uno de los principales resultados de estas encuestas es que el trabajo en plataformas es menos importante como fuente principal de ingresos, ya que, en su mayoría, genera ingresos adi-

cionales junto con otras fuentes (Serfling 2019; Baethge et al. 2019). No obstante, también aquí puede observarse una creciente importancia del trabajo en plataformas, aunque varía mucho en las distintas áreas de la plataforma.

La diversidad de la economía de plataformas en Alemania es elevada. Así lo demuestra el hecho de que las actividades que se realizan con mayor frecuencia a través de plataformas incluyen algunas tan diversas como alquiler, servicios de reparto, pruebas de productos/participación en encuestas, actividades informáticas y redacción de textos (Baethge et al. 2019: 15). En consecuencia, Airbnb (alquiler), Lieferando (reparto de comida), Freelancer (especialmente, trabajos informáticos como autónomo), Clickworker (microtarefas) y Testbirds (pruebas de *software*) aparecen como las cinco plataformas más utilizadas en este estudio (Baethge et al. 2019: 14). Las conclusiones de la investigación disponibles hasta ahora sugieren que las condiciones de trabajo en las diferentes áreas de la economía de plataformas también difieren. Por ejemplo, las oportunidades de obtener ingresos son mejores cuanto más complejas son las actividades (Leimeister 2016; Serfling 2019). Al mismo tiempo, aquellos trabajadores de plataformas con mayores ingresos en su «trabajo principal» pueden aumentarlos con el trabajo en plataformas (Baethge et al. 2019: 24).

Cuanto más complejas son las actividades de las plataformas, más son aquellas que no solo ofrecen tareas concretas, sino también la infraestructura digital a través de la cual los trabajadores (autónomos) de las plataformas pueden prestar servicios por su cuenta. Esta categoría también incluye, por ejemplo, las actividades de los creadores de contenidos (a menudo, denominados *influencers*). Estos trabajadores de plataformas suelen combinar varias fuentes de ingresos más allá de los ingresos directos de las plataformas (Hoose/Rosenbohm 2022). Al mismo tiempo, se observan dependencias similares de las normas y algoritmos de las plataformas a otras áreas de la economía de las plataformas.

Precisamente por esa similitud de dependencias ha habido algunos planteamientos de articulación de intereses colectivos en este ámbito (Hoose/Haipeter 2021). En este contexto, llamó la atención la iniciativa «YouTubers Union», lanzada por un creador de contenidos de YouTube. Esta iniciativa fue una reacción a los cambios en las normas de publicidad de la plataforma, que suponían que las publicaciones de vídeo sobre contenidos que ahora se consideraban no aptos para publicidad (p. j., contenidos relacionados con armas o drogas, etc.) ya no generaban ingresos publicitarios para el creador de contenidos. Desde mediados de 2019, la iniciativa recibió el apoyo del sindicato IG Metall. Juntos, formaron la campaña «FairTube». Uno de los argumentos era que la plataforma de vídeo imponía normas tan concretas al trabajo de los creadores de contenidos que, en última instancia, eran falsos autónomos. Sin embargo, el diálogo entre la campaña y YouTube resultó difícil. No obstante, la iniciativa continúa su labor y aconseja a los creadores de contenidos que contacten con la oficina del defensor del Código de Conducta de *Crowdsourcing* para resolver conflictos con las plataformas.

En **Francia**, tampoco existe un repositorio de plataformas digitales a disposición del público. Desde la Ley de Finanzas de 2016, reforzada por la ley contra el fraude fiscal de 23 de octubre de 2018, las plataformas deben comunicar

cierta información a las autoridades fiscales (DGFIP), detallada en el artículo 242 bis del Código Tributario. Esta información abarca: datos de identificación del operador de la plataforma en cuestión, datos de identificación del usuario, categoría del usuario (privado o profesional) e importe bruto total de las operaciones realizadas por el usuario durante el año natural anterior. Muchas plataformas no han cumplido este requisito legal y la calidad de la información recogida por la administración se considera a menudo de baja calidad. Además, el registro no es público (Sénat, *Mission relative à la protection sociale des travailleurs de plateformes 2021*). En la actualidad, el inventario de plataformas se basa en la recopilación de información dispersa, a menudo elaborada por consultoras privadas. No obstante, debería mejorar en el futuro, gracias a la creación de la «ARPE» (véase más adelante). En 2020, también se creó un centro oficial de conocimientos especializados sobre regulación digital, organizado por el Ministerio de Economía.

Además de las encuestas europeas realizadas por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea (Brancati et al. 2020), un módulo *ad hoc* a la encuesta de población activa de la Oficina Nacional de Estadística, el INSEE preguntó a los autónomos (personas que se declaran autónomos o directivos asalariados, como trabajo principal) sobre las limitaciones a las que se enfrentan y las posibles fuentes de dependencia económica. En la encuesta, se preguntó a los autónomos encuestados si utilizaban o no a un intermediario.

La principal dificultad de la información estadística recogida sobre el trabajo en plataformas es la heterogeneidad de las fuentes, que dificulta tanto la calidad como la comparabilidad de la información. No obstante, se detectan algunas convergencias. Por ejemplo, tomando una muestra de unos 200.000 trabajadores, se observa que una baja proporción son mujeres (2 % en el caso de los mensajeros, 34 % en el de los conductores de VTC), hay una elevada proporción de trabajadores de origen inmigrante (32 % en el caso de los conductores de VTC, 86 % en el de los mensajeros), hay largas jornadas laborales (alta prevalencia de más de 50 horas semanales/8 horas diarias) y hay una abrumadora baja antigüedad en la categoría del trabajador. Además, la comparación de los ingresos resulta especialmente difícil por la falta de armonización de las definiciones (ingresos brutos o netos, impuestos y gastos de explotación incluidos o no, etc.). Además, las plataformas tienen interés en difundir niveles de ingresos bastante elevados y, en general, condiciones que reflejen de forma positiva su modelo de negocio. En consecuencia, la información relativa a los ingresos no es fiable.

Con la reciente creación de la nueva Autoridad de Relaciones Sociales de Plataformas Laborales y el centro de conocimientos especializados PEREN, se espera una mejora de la disponibilidad y la calidad de la información estadística. Gracias a las elecciones organizadas para los sectores de reparto y VTC, ha sido posible, por ejemplo, contabilizar el número de trabajadores de estos dos subsectores (122.000 en la primavera de 2022). En la primavera de 2023, y por primera vez, será posible publicar datos estadísticos sobre la duración de la actividad y los ingresos de los trabajadores. Se deriva de una obligación impuesta a las plataformas por la Ley de Orientación de la Movilidad, de 26 de diciembre de 2019, que reforzó las obligaciones de las plataformas de movilidad ante sus trabajadores, en particular, imponiendo una mayor transparencia en el inter-

cambio de datos de actividad. No obstante, solo afecta a los trabajadores de las plataformas de tipo 1 y 2.

En cuanto a las plataformas de tipo 4 (microtrabajo), un estudio de 2019 (Le Ludec et. al. 2019) mostró que había siete plataformas principales activas en Francia, al menos en el momento del estudio. La plataforma estadounidense Clixsense (ySense desde 2020) y la plataforma alemana Clickworker son las más grandes. Representan más del 40 % de los microtrabajadores identificados en el estudio. Yappers.club (antes Foule Factory) es la plataforma de microtrabajo líder en Francia. Yappers.club cuenta con 50.000 trabajadores registrados. La plataforma es única, dado que solo trabaja con trabajadores ubicados en Francia (área metropolitana y ultramar). Existe un límite máximo en la facturación de los trabajadores, para proteger a la plataforma contra el riesgo de dependencia económica (250 euros al mes (durante un año)). La plataforma también es interesante por la forma en que su modelo de negocio ha evolucionado con el tiempo. Centrada al principio en una plataforma polifacética (Foulefactory), la compañía se presenta ahora (del lado de Wirk.io) como una solución para gestionar las operaciones administrativas (*back office*) de las empresas (centros de procesamiento, gestión de operaciones), incluida la posibilidad de que los clientes utilicen la plataforma Yappers.club.

En Francia, pueden distinguirse cuatro clases de plataformas de tipo 3 que ofrecen servicios profesionales: plataformas especializadas vinculadas a participantes «históricos» de la intermediación laboral (en particular, desplegadas o adquiridas por participantes del sector del trabajo temporal); «plataformas de empresas emergentes» consideradas como «nativas digitales»; intermediarios colectivos que favorecen un gobierno horizontal y distribuido; e «intermediarios de consultoría». Entre ellos, se encuentran los «talentos *premium*», grupos de autónomos expertos, a menudo creados por antiguos consultores de estrategia y, con frecuencia, de pequeño tamaño (Chagny et al. 2021). En Francia existen 70 plataformas de este tipo (Chagny et al. 2021). Se están desarrollando intermediarios de tipo colectivo descentralizado de autónomos. Dos plataformas son representativas de esta tendencia: *collective.work* y *Hubl*. La particularidad de estas plataformas es que proponen agrupar colectivos de autónomos ya existentes, con un enfoque de gobierno horizontal.

Hubl se creó en 2019. Se trata de una plataforma descentralizada, cuyo funcionamiento se basa en la tecnología interoperable SOLID (creada por Tim Berners Lee, el fundador de la web). La originalidad de *Hubl* consiste en federar colectivos de autónomos que siguen siéndolo y crear un efecto de red distribuida, gracias a la interoperabilidad.

En Francia hay tres plataformas principales de tipo 3 que combinan trabajos tradicionales (jardinería, limpieza, cuidado de niños, etc.). Para trabajos ocasionales (*jobbing*), hay activas al menos 12 plataformas. Para HORECA, al menos tres grandes plataformas están activas. Para deporte y bienestar, al menos 6 plataformas están activas. *Wecasa* es un ejemplo típico de este tipo de plataformas. A través de ella, se prestan seis tipos diferentes de servicios: limpieza, cuidado de niños, belleza, peluquería, masajes y entrenamiento deportivo. *Wecasa* cuenta con más de 200.000 clientes y más de 300.000 visitas al mes, el 90 % de las cuales son mujeres. El número estimado de trabajadores de la

plataforma es de 10.000 trabajadores registrados. En cuanto a la política de retribución, la plataforma fija los precios para evitar la presión a la baja si los trabajadores que utilizan la plataforma compitieran entre sí por ellos. Las tarifas se basan en los comentarios de los profesionales sobre la situación local para cada servicio prestado (comparación con las tarifas propuestas por los profesionales que ofrecen sus servicios). El objetivo no es ofrecer servicios de bajo coste.

En **España**, la falta de datos oficiales ha impedido a los sindicatos saber cuántas plataformas había en el país. En cuanto a los datos estadísticos relacionados con la economía de las plataformas, es evidente que existe una falta de información, como se señala en el informe del Banco de España.

Normalmente, los sindicatos tienden a dividir el alcance de las plataformas digitales según un esquema que separa los ámbitos en varios tipos y subtipos de plataformas existentes en el territorio nacional: desde finanzas; salud y asistencia; empleos atípicos o informales, hasta movilidad urbana, entre otros. UGT también se inclina por dividir las plataformas entre en línea y fuera de línea para entender de forma exhaustiva las diferencias implícitas entre ellas (a menudo, en temas de prevención de la salud, pero no solo sobre eso).

A pesar de que hay sectores, como el de movilidad urbana y el de distribución y transporte de mercancías, que son bastante relevantes, en este estudio se analizan brevemente algunas plataformas activas que combinan «trabajos tradicionales», servicios especializados (tipo 3) y plataformas de *crowd work* que externalizan microtareas (tipo 4).

En este sentido, con respecto a las plataformas de tipo 3 en primer lugar, las plataformas que ofrecen servicios asistenciales y de tareas domésticas están creciendo exponencialmente. Entre ellas, se encuentran Senniors y Aiudo, que actúan como plataforma intermediaria de contacto entre clientes (o familias) y cuidadores y limpiadores autónomos. TopNanny o Yoopies, que son plataformas que ponen en contacto a canguros y niñeras con clientes, siguen la misma lógica de «emparejamiento». Este fenómeno ha sido consecuencia del contexto posCovid-19, que ha aumentado la necesidad de cuidado de niños, ancianos, enfermos, etc. ante las carencias de los servicios públicos. Al igual que en el escenario italiano, en algunas de ellas, el usuario está obligado a contratar a la persona conforme al Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEEH) y, en otras, el usuario debe ser autónomo. La plataforma establece los requisitos: selección de personal, tipo de contrato, valor de la jornada y sustitución en caso de que el trabajador «no sea apto».

En cuanto a las plataformas de tipo 4, siguiendo la misma tendencia que en otros países europeos, están fuertemente influenciadas por el modelo Amazon Mechanical Turk, por el cual se subastan u ofertan microempleos a una multitud de trabajadores disponibles a precios extremadamente bajos. En España, Lowpost es un buen ejemplo de cómo se lanzan a la plataforma pequeños trabajos o paquetes de texto en forma de subasta a bajo precio, lo que aumenta la competencia entre los trabajadores registrados.

En España, las plataformas muy especializadas también están creciendo en los últimos años. Las plataformas que ofrecen personal formado en ingeniería

para el desarrollo de *software*, aplicaciones móviles o sitios web como YeePLY, así como las dedicadas a la educación, como SuperProf o Celebriti Edu, o incluso las de finanzas *fintech* (Creditea), *insurtech* (Divan), *legaltech* (Easyoffer) o *proptech* (Housefy), han experimentado tasas de crecimiento sin precedentes, donde estas últimas engloban a unas 1200 empresas aproximadamente. Como resultado, el modelo de plataforma digital (que, como hemos visto, afecta exponencialmente a los trabajadores no asalariados y a los más jóvenes) se impone cada vez más dentro de los sectores más especializados y amplía la precarización del trabajo.

Otros sectores en España, como el del ocio, están siendo monopolizados por la existencia de aplicaciones como FEVER, que agrupan todo el espectro de la cultura, el ocio y el entretenimiento. Aunque el caso de FEVER no repite los elementos típicos de controversia legal compartidos por las plataformas digitales y reiterados por los tribunales españoles (como la clasificación incorrecta de los trabajadores como autónomos), sí plantea la cuestión de la externalización de riesgos y costes a través de la subcontratación y los problemas transfronterizos en cuanto a la legislación aplicable. No obstante, los nuevos participantes digitales se han beneficiado en el sector del entretenimiento. Debido a la reforma del Real Decreto 1435/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, en 2022 se abordó la ampliación del concepto de «artistas en espectáculos públicos», que se había quedado obsoleto en las últimas décadas. De ese modo, esta adaptación tiene en cuenta las nuevas formas de realización, producción y presentación del trabajo de los artistas, que se manifiestan en redes sociales, formatos de *streaming*, plataformas de vídeo o contenidos en línea.

Los sindicatos han sido participantes activos a la hora de denunciar ante la Inspección de Trabajo las malas prácticas profesionales de las plataformas digitales, cuando han actuado en contra de la legislación española. Un buen ejemplo es el de Senniors, que en 2021 fue objeto de denuncia por parte de UGT y la Inspección de Trabajo del Gobierno de España por anunciar un servicio y buscar el perfil de una persona, siguiendo las directrices de la plataforma que fija el valor de la hora y se lleva una comisión por organizar la actividad. En 2022, Lowpost también fue denunciada por UGT ante la Inspección de Trabajo por su modelo de negocio.

En **Polonia**, los resultados del primer estudio cuantitativo sobre el trabajo en plataformas llevado a cabo sobre una muestra representativa de la población¹² mostraron que el 11 % de los encuestados había realizado trabajos utilizando una plataforma en línea al menos una vez en el pasado, pero solo el 4 % declaró trabajar de esta manera de forma habitual. El trabajo en plataformas en Polonia lo realizaban con más frecuencia los encuestados más jóvenes: el 22 % en el grupo de edad de 18–24 años y el 14 % en el de 25–34 años; entre los que tenían estudios primarios y secundarios inferiores: el 17 % en cada uno de los dos grupos de edad. Además, vivían con más frecuencia en grandes ciudades (el 15 % en ciudades de 200.000–499.000 habitantes y el 13 % en ciudades de más de 500.000 habitantes). El trabajo en plataformas se consideraba con mayor frecuencia un trabajo secundario (71 %), desempeñado de forma irregular

¹² (n=844) 18–65 años entre julio y septiembre de 2018 utilizando la metodología CAWI (Owczarek 2018).

por la gran mayoría del grupo. Hasta un tercio (31 %) de los trabajadores de plataformas en Polonia afirmaron que no podían calcular el número medio de horas trabajadas a la semana.

A pesar de que hubo varios estudios comparativos internacionales acreditados sobre el trabajo en plataformas que abarcaban varios países europeos (es decir, Pe sole et al. 2018, Huws et al., 2019, Urzi Brancati et al., 2020), Polonia ha sido omitida en gran medida hasta ahora, o presentada como un caso (casi) vacío en términos de estudios realizados (véase, Vaughan and Daverio, 2016, Comisión Europea 2017, Eurofound 2019, Aleksynska 2021).

Las plataformas laborales digitales polacas ofrecen oportunidades de una amplia variedad de tipos (de pedidos) de trabajo en diversos campos, incluidos los encargos de trabajos manuales y de oficina, realizados de manera presencial o en línea.

Fixly.pl ofrece acceso a encargos, principalmente presenciales, tanto para obreros como para trabajadores de oficina, en una amplia variedad de niveles de cualificación y profesiones: desde limpiadores, pasando por trabajadores manuales, fontaneros y electricistas, hasta profesores, arquitectos y abogados. Abarca servicios relacionados con hogar y jardín: diseño, construcción, decoración, montaje, mantenimiento, reparación; limpieza; mantenimiento y reparación de automóviles; transporte; eventos; salud y belleza; formación, educación y traducción; asesoramiento financiero y jurídico; maquetación e impresión. Otras plataformas con un alcance y/o modo de funcionamiento similares son oferteo.pl y zleca.pl. Esta última ofrece una estimación del precio del servicio solicitado y publica horquillas de precios para los distintos tipos de servicios. También hay plataformas dedicadas a un solo tipo de actividad; p. ej., batmaid.pl o pozamiatane.pl se centran en los servicios de limpieza.

En Useme.eu, una plataforma para autónomos, se pueden encontrar varios tipos de trabajos por encargo «de oficina» en línea. Ofrece trabajos en las categorías siguientes: sitios web y tiendas en línea; TI y programación; multimedia y fotografía; tareas administrativas; redacción de textos, SEO, redes sociales; gráficos, diseño, arquitectura; tareas para estudiantes.

Designer.pl ofrece un espacio para concursos de diseño de gráficos, audios y vídeos, marcas comerciales, logotipos y eslóganes publicitarios. Los autores pueden vender las obras que no hayan ganado en la plataforma o fuera de ella.

Reachablogger.pl es una plataforma especializada en poner en contacto a editores de redes sociales (*influencers*) con anunciantes (clientes que buscan oportunidades para publicar contenidos de *marketing*). Los *influencers* ganan dinero elaborando y publicando textos o vídeos en sus redes por encargo de los anunciantes. La comunicación y la liquidación de las operaciones entre ambas partes se gestionan a través de la plataforma. Plataformas similares son Linkhouse.pl y Whitepress.pl. Esta última, que se ha internacionalizado, ofrece encargos no solo a editores, sino también a periodistas, y proporciona acceso gratuito a artículos y seminarios web, además de cursos de formación de pago.

La aplicación TaskHero, gestionada por TakeTask, que los usuarios han utilizado para el *crowdsourcing* de microtarefas (hacer una foto en una tienda, anotar el precio de un producto, actuar como cliente misterioso) simultáneamente en muchas ubicaciones dispersas para los clientes de TakeTask, representa un tipo modelo de plataforma basada en el *crowdwork*. Su equivalente mundial, también popular en Polonia, es la aplicación BeMyEye de Google.

En **Suecia**, es difícil medir con exactitud la evolución temporal y espacial del trabajo en plataformas porque no existe ningún tipo de registro (público) de plataformas; además, y en parte como consecuencia de ello, no hay acceso público a estadísticas sobre el número de trabajadores de plataformas ni a datos administrativos para identificar las plataformas laborales digitales.

No obstante, más recientemente se dispone de dos fuentes principales de datos. La primera fuente procede de varias encuestas ómnibus en línea europeas que incluían a Suecia (Brancati, et al. 2020), mientras que la segunda fuente consiste en encuestas realizadas en Suecia que han sido encargadas por el gobierno sueco (SOU, 2017, y Gullers, 2016) o por los sindicatos (Unionen, 2019). Estas dos fuentes de datos son más relevantes, como ha subrayado Anxo, «debido a los graves problemas de comparabilidad de los datos en las encuestas europeas (la falta de una definición común del trabajo en plataformas y cuestiones metodológicas) que dan lugar a grandes variaciones en el número estimado de trabajadores de plataformas en Suecia, en la siguiente sección nos centramos en los resultados de las dos encuestas suecas mencionadas, que son más comparables» (Anxo, 2021). El 27 % en transporte personal, reparto de productos/alimentos y servicios domésticos; el 25 % en actividades administrativas y servicios de asistencia; el 22 % en cultura y medios de comunicación. Según el 83 % de los encuestados, el número de encargos durante el año de referencia osciló entre 1 y 20 encargos. Casi la mitad de los encargos fueron de menos de 10 horas: esto significa que más de la mitad de los trabajadores de plataformas en Suecia pueden clasificarse como trabajadores a tiempo parcial marginales para los que el trabajo en plataformas es principalmente una actividad secundaria, combinada con la educación u otros empleos. Como resultado, la mayoría de los trabajadores de plataformas en Suecia parecen tener otras fuentes de ingresos.

En cuanto a las plataformas de tipo 3 y 4, se han contabilizado alrededor de veinte plataformas que ofrecen trabajo presencial y en línea. Entre ellas, diecisiete empresas se presentan como intermediarias, por lo que los trabajadores de las plataformas se etiquetan como autónomos, y tres se presentan como empleadores que contratan a sus trabajadores de plataformas como empleados. Además, solo cuatro empresas de plataformas han formalizado un convenio colectivo.

En **Estonia**, aunque las plataformas que operan a nivel local están inscritas en el Registro de Empresas de Estonia¹³, no existe una normativa común para registrar el trabajo en plataformas. Por lo tanto, las estadísticas más relevantes relacionadas con el trabajo en plataformas en Estonia se basan en dos grandes encuestas realizadas por el Foresight Center (Arenguseire Keskus, 2018; Vallistu ja Piirits, 2021, véase también Holts, 2018). Según estas encuestas, apro-

¹³ <https://www.rik.ee/en/e-business-register>

ximadamente uno de cada cuatro adultos en Estonia ha probado el trabajo en plataformas al menos una vez. Se puede estimar (a partir de los datos de las encuestas de 2018 y 2021) que aproximadamente el 7 %-8 % de los estonios de entre 18 y 64 años (es decir, unas 60.000 personas) trabajan en algunas plataformas semanalmente, y el número de personas que trabajan al menos una vez al mes en algunas plataformas parece estar aumentando. Pasó del 10,3 % en 2018 al 11,9 % en 2021. La encuesta repetida en 2021 confirmó que la mayoría de los trabajadores de plataformas (más del 75 %) siguen trabajando en ellas solo a tiempo parcial. Solo el 4,4 % de los trabajadores considera el trabajo en plataformas como su única fuente de ingresos. Si se suman el trabajo a tiempo completo no relacionado con plataformas y el trabajo en plataformas, algunos trabajadores tienen un número total de horas de trabajo muy elevado (más de 60 horas a la semana). Entre los que habían probado el trabajo en plataformas al menos una vez, el salario neto mensual medio era de 1017 € (en 2021), inferior al salario neto medio de Estonia (1255 €).

El trabajador de plataformas medio en Estonia es un hombre joven, de habla rusa, que vive en el norte o noreste de Estonia y que tiene un trabajo a tiempo completo en el sector servicios. Las características de los trabajadores varían en gran medida dependiendo del tipo de trabajo en plataformas, y existe una combinación de varios factores diferentes, en lugar de uno o dos factores subyacentes, que impulsan el trabajo en plataformas en Estonia.

En el caso del trabajo en plataformas, y especialmente el relacionado con los tipos 3 y 4 en el estudio actual, el hecho de que Estonia sea uno de los países más desarrollados en el trabajo en la administración electrónica (Índice de Desarrollo de la Administración Electrónica) y los sistemas en línea significa que los estonios están acostumbrados a los servicios y el trabajo en línea. Dado que la mayoría de los servicios públicos importantes están disponibles y son utilizados por la mayoría de la población, la población y la mano de obra estonias tienen un alto nivel de cultura digital y también se adaptan fácilmente al trabajo en plataformas que replica los servicios tradicionales y al que es totalmente en línea. Esto significa que la normativa actual para el trabajo en plataformas no diferencia, sino que incorpora, modelos utilizados en los sectores tradicionales. Esto se tratará con más detalle en la siguiente sección de este informe. Además de los factores tecnológicos, la COVID-19 también aumentó la prestación de servicios profesionales y de TI en Estonia. En una entrevista realizada en 2022, Johanna Vallistu, del Centro de Previsiones de Estonia, compartió que las plataformas más grandes y analizadas siguen estando en los tipos 1 y 2 de las clasificaciones de proyectos: transporte (Uber) y reparto (Bolt y Wolt). Es difícil estimar las tendencias futuras debido a la falta de datos y de registro de trabajadores. Algunas plataformas más recientes incluyen «trabajos tradicionales» más especializados (tipo 3, *ibid*), como servicios asistenciales (*caremate.ee*, *helpi.c.com/en*), servicios de salud y asesoramiento (*minudoc.ee*) o jurídicos (*hugo.legal/en*), y servicios basados en la web de cuidado de niños (*kideocall.com*). También se incluyen las plataformas que ponen en contacto a empleadores y trabajadores para realizar una amplia variedad de tareas tradicionales, principalmente físicas (*treamer.com/es/Estonia*) (también tipo 3), y las que mezclan trabajo físico y en línea (*goworkabit.com*) o en las que todas las tareas se llevan a cabo en línea (*wisestly.ee*) (tipos 3 y 4).

En 2022, existían ocho categorías principales de trabajo en plataformas en Estonia. La categoría 1 incluye el transporte y la categoría 2 incluye el reparto de comida u otros servicios de entrega, que se investigaron en el proyecto anterior *Don't Gig Up* (tipos 1 y 2). Las categorías 3-6 incluyen trabajo doméstico, servicios asistenciales, trabajo de oficina y servicios profesionales (tipo 3 en el proyecto actual ejemplificado por los estudios de casos de Treamer, CareMate y GoWorkaBit). Las categorías 7 y 8 incluyen trabajo administrativo y trabajo creativo o servicios de TI (tipo 4 en el proyecto actual ejemplificado en parte por Wisestly).

Centrarse en los nuevos sistemas operativos de trabajo. Modelos de negocio emergentes para las plataformas de tipo 3 y 4

La característica más interesante de las plataformas de tipo 3 y 4 son sus modelos de negocio emergentes.

En **Italia**, falta un análisis teórico de los modelos de negocio para las plataformas de tipo 3 y 4. En cuanto a las plataformas de tipo 3, se puede encontrar un modelo de negocio emergente en la plataforma DIGITAL WORK CITY desarrollada por la *start-up* White Libra S.r.l. analizada en este proyecto. Se trata de una industria de *software* que ofrece apoyo en la formalización de los contratos del trabajador, proporcionando asesoramiento contractual y simplificando los procedimientos de negociación. White Libra se dirige sobre todo a profesionales digitales y del *marketing*, técnicos especializados y también a perfiles operativos como diseñadores, y ofrece a los trabajadores un espacio y servicios de alto nivel para apoyarles. Es una especie de DIGITAL WORK CITY, una «plataforma conjunta», es decir, una estructura digital que, a la vez que reúne la demanda y la oferta de trabajos individuales, proporciona todos los servicios y la asistencia necesarios para llevar a cabo este trabajo. Al igual que un robot o IA conjuntos, DIGITAL WORK CITY es una infraestructura tecnológica que acompaña al trabajador, prestándole todos los servicios que necesita en tiempo real. La ambición de la plataforma es ser un «terreno nuevo» para los trabajadores ofreciéndoles flexibilidad, y también apoyar las políticas activas facilitando la reubicación de los trabajadores en caso de crisis en la empresa. No obstante, existe el riesgo de que White Libra pueda considerarse una empresa de trabajo temporal. La legislación aplicable a los trabajadores de DIGITAL WORK CITY es la legislación laboral italiana, así como el convenio colectivo nacional del sector terciario y los convenios colectivos específicos a nivel de empresa. La plataforma también ofrece información a los asesores locales para saber si existen excepciones para los trabajadores extranjeros. En cuanto al tipo de relación laboral con el trabajador, la plataforma puede contratar a trabajadores con contrato de larga duración, de corta duración o autónomos, según sus preferencias y el tipo de proyecto en el que vayan a participar. White Libra ha desarrollado un «recomendador» que coteja los datos del proyecto (descripciones, objetivos, costes, duración, etc.) y de la empresa (presupuesto, contratos, sector, etc.) con los del usuario (competencias, agenda, información personal, trabajos, etc.). El emparejamiento se hace también con ofertas de empleo, búsqueda de consultoría y solicitud de datos, pero es el gestor del proyecto quien asigna las tareas a los trabajadores. La política de remuneración se define según el tipo de contrato, y la plataforma calcula la discrepancia entre el coste del contrato y la suma del valor de los trabajadores en tareas individuales. White Libra pagará una bonificación si el desempeño de los trabajadores es excelente, mientras que, si no se logran los objetivos, debatirá internamente una solución para mejorar el rendimiento del trabajador (aprendizaje electrónico, un nuevo contrato o nuevas asignaciones, etc.). Básicamente, White Libra ofrece servicios de externalización de RR. HH. a pymes y empresas emergentes (selección, contratación, gestión de RR. HH.) y gestión de autónomos para grandes empresas. White Libra también ofrece

un producto SaaS (software como servicio) para empresas que deseen crear un ecosistema propio.

En **Alemania**, los modelos de negocio de las plataformas de tipo 3 y 4 son bastante diversos. Con respecto a las plataformas de tipo 3, las dos plataformas analizadas representan estrategias empresariales diferentes. Content.de es un ejemplo de tareas más especializadas que se ofrecen a una multitud, con un campo de negocio centrado en la creación y gestión profesional de contenidos (de internet) basados en texto. Además, la plataforma ofrece otros servicios, como un servicio integral en el que la plataforma se encarga de todo el proceso, desde el *briefing* hasta la gestión de autores, con coordinación y evaluación de textos, servicios de consultoría, análisis de datos o traducciones, tanto con un enfoque B2B como B2C. La capacitación básica de los autores se comprueba mediante una prueba con preguntas sobre puntuación y ortografía y el envío de un texto de muestra de 300 a 400 palabras, tras lo cual, se decide cómo se calificará a los autores al principio. La remuneración y el precio del producto están estrictamente vinculados a la clasificación de los autores. Aunque esto daría margen para aplicar una estrategia de alta calidad–alto precio, al menos para ciertos segmentos de los servicios, la plataforma se describe a sí misma como un mercado para la creación de textos a bajo coste, lo que incluye una estrategia de precios bajos. Todo esto produce una tensión entre calidad y precio; sin embargo, al mismo tiempo, el modelo de negocio de estas plataformas también depende de la voluntad de los autónomos cualificados de ofrecer servicios especializados en condiciones volátiles, que en la mayoría de los casos, solo generan ingresos adicionales a los de otras fuentes.

En el caso de la otra plataforma del tipo 3, Helpling, que intermedia en servicios de limpieza, esta tensión es mucho menos visible, ya que aquí domina claramente la estrategia de precios (y costes) bajos. La plataforma ofrece servicios B2B y, lo que es más importante, B2C basados en salarios por hora bajos, de entre 12 y 16 euros, de los que se deducen los honorarios de la plataforma del 25 %, lo que, en muchos casos, da lugar a unos ingresos inferiores al salario mínimo nacional alemán. Como resultado, este modelo de negocio se basa principalmente en el trabajo de mujeres inmigrantes para personas que necesitan un acceso fácil al trabajo con umbrales bajos de entrada al mercado laboral y que están dispuestas a aceptar bajos ingresos, al menos, durante cierto tiempo.¹⁴ Sin una afluencia continua de mano de obra inmigrante, el modelo de negocio apenas sería sostenible. Por otra parte, la organización del trabajo de limpieza en los hogares a través de plataformas como Helpling podría reducir el volumen del trabajo no declarado.

La estrategia empresarial de la plataforma de tipo 4 se asemeja al caso de Helpling. Clickworker, aunque es miembro del Código de Conducta alemán de empresas de plataformas como Content.de, favorece claramente una estrategia de precios y costes bajos. Las áreas de negocio de la plataforma son la formación en IA y ciencias de datos, comercio electrónico (como textos, descripciones de productos, etc.), *crowdsourcing* móvil (compras sorpresa (*mystery shopping*)) y encuestas en línea (estudios de mercado y sondeos de opi-

¹⁴ ISA (2021). Helpling hilft nicht. Zur Auslagerung von Hausarbeit über digitale Plattformen, in: Altenried, Moritz et al. (Eds.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot, 148-167.

nión). Para organizar estos servicios, principalmente B2B, la plataforma ayuda a los contratistas a dividir los proyectos grandes con una gran carga de trabajo en pequeños paquetes, que después la plataforma procesa. Aunque no se ha implantado un sistema de clasificación, existe un sistema de filtrado que casa determinados requisitos, como el conocimiento de idiomas, con las tareas ofrecidas. Los clientes suelen querer ofrecer sus tareas lo más barato posible, y la plataforma les transmite datos empíricos proponiendo un nivel de remuneración en el que cabe suponer que se encontrarán suficientes trabajadores de la plataforma para la respectiva tarea en un plazo razonable. Dada su reducida retribución, la propia empresa de la plataforma describe en ella las oportunidades de ingresos como ganancias adicionales. Por otra parte, esto es lo que hace que la plataforma resulte atractiva para los trabajadores autónomos, que pueden obtener ingresos adicionales sin complicaciones contractuales ni formales de otro tipo. De este modo, el hecho de que en Alemania el trabajo en plataformas se utilice principalmente como fuente de ingresos adicionales es lo que hace posible y sostenible su modelo de negocio, siempre que los trabajadores de la plataforma acepten salarios bajos.

En **Francia**, observamos una forma de hibridación entre participantes tradicionales y participantes de plataformas. Esta tendencia es especialmente visible en las plataformas de servicios especializados de tipo 3. Frente a los retos que plantea la competencia de los intermediarios de plataformas, tanto en sus propios mercados como en la búsqueda de talentos, los participantes tradicionales desarrollan varias estrategias. Para las empresas de servicios digitales, se trata de crear plataformas privadas destinadas a atraer talentos autónomos y satisfacer las necesidades de los clientes, reduciendo al mismo tiempo los costes de transacción. Este es el camino que han tomado las grandes consultoras, que crean sus propias plataformas de marca. Las empresas de trabajo temporal, por su parte, han lanzado o adquirido plataformas de intermediación con resultados dispares, debido a la dificultad de conciliar un negocio de trabajo temporal basado en un modelo físico y asalariado con el trabajo autónomo virtual. Como suele ocurrir en los mercados en crecimiento con un número cada vez mayor de participantes, surge la cuestión de la racionalización por motivos de costes y eficiencia operativa. En estas condiciones, es probable que el mercado de las plataformas de intermediación de autónomos experimente un proceso idéntico, con la aparición de «superintermediarios» que se interpondrán entre los clientes-usuarios y los intermediarios de plataformas.

Otra tendencia muy interesante es el desarrollo de los colectivos de autónomos. Hasta ahora, los colectivos de autónomos autoorganizados han tenido dificultades para posicionarse y competir con las grandes plataformas capitalistas de autónomos. Estas plataformas se centran principalmente en crear valor para el cliente, en detrimento de los trabajadores, a los que trasladan todo el riesgo. Por el contrario, los colectivos de autónomos están diseñados principalmente para que estos puedan maximizar sus oportunidades de encontrar clientes y organizarse colectivamente. En particular, este es el caso de una plataforma como Hubl, pero también de Collective.work.

En **España**, Lowpost podría considerarse una plataforma de tipo 4. Se promociona como una empresa que tiene a su disposición más de 65.000 redactores para crear casi cualquier tipo de contenido en línea. Como resultado, ofrece

trabajos o paquetes de textos en forma de subasta a bajo precio, que incita a la competencia entre los trabajadores registrados en busca de retribución. No obstante, todos ellos son autónomos sobre los que la empresa asume toda la responsabilidad y les penaliza si no entregan las tareas conforme a sus manuales y los requisitos de los clientes. Además, se evalúa el trabajo entregado por los propios trabajadores de la plataforma y por los clientes. Otra plataforma que podría considerarse de tipo 4 es TaskRabbit, que utiliza el mismo sistema, aunque dirigido a tareas domésticas y montaje de muebles. En segundo lugar, las plataformas de tipo 3, como Senniors, Auido o Cuidum, orientan la narrativa a ayudar a las familias a encontrar una persona adecuada que cuide a personas mayores. La estructura de trabajo es similar y, aunque se diferencia de Lowpost en que el trabajador no es autónomo, en este caso lo contratan las familias. Además, establece unas condiciones mínimas para el trabajador y se desvincula de cualquier riesgo u obligación para con él.

En cuanto a su financiación y continuidad, cabe destacar que el Estado y la Administración pública son los principales inversores en plataformas digitales. Empresas como YeePLY o Lowpost (ambas objeto del estudio) han podido acceder a financiación procedente de subvenciones y ayudas públicas, o incluso de los fondos FEDER de la Unión Europea a través de ayudas al emprendimiento, entre otros tipos. Este elemento se reitera constantemente en las plataformas, forjando así su modelo de negocio. Los empleadores lanzan al mercado una aplicación móvil que, normalmente, se ha realizado a través de una inversión inicial de sus propios ingresos o mediante subvenciones o ayudas. Una vez que las plataformas emergen y despegan, en su mayoría, todas se financian a través de sistemas de rondas de financiación de empresas privadas o fondos de inversión. Este es el caso de Senniors, que dos años después de su nacimiento en 2020, se había embolsado 5 millones de EUR a finales de 2022 procedentes de fondos de inversión de empresas sanitarias especializadas, bancos y otras sociedades privadas. No obstante, no es un fenómeno nuevo que muchas de las empresas emergentes que nacen constantemente se queden sin financiación o no superen los primeros años de actividad¹⁵. Sin embargo, muchas de ellas no solo cuentan con apoyo financiero, sino que también tienen como clientes a grandes empresas y organismos públicos, lo que les ayuda a continuar en el mercado.

En **Polonia**, en cambio, se pueden identificar tres grandes modelos de negocio de plataformas laborales. En el primer modelo, que puede encontrarse en Fixly.pl u Oferteo.pl, un proveedor de servicios (trabajador) registrado en la plataforma paga por el acceso a las ofertas (solicitudes de servicios) publicadas en ella durante un periodo fijo de tiempo y la tarifa puede implicar limitaciones en cuanto al número de ofertas proporcionadas o el número de ofertas (pujas) a las que el proveedor de servicios puede responder. En este modelo, la plataforma no interfiere en la relación contractual entre el proveedor de servicios y el cliente ni en sus condiciones, ni se responsabiliza de la veracidad de la información facilitada por las partes en sus ofertas, ni de la calidad de los servicios que se hayan contratado. Lo que lo diferencia de los tablones de anuncios en línea es el uso de algoritmos para asignar pedidos (o solicitudes de ofertas) y establecer tarifas para acceder a pedidos concretos (solicitudes de ofertas).

¹⁵ Vera H., Lucía (2015). «Nueve de cada diez startups no llegan a los tres años de vida». [Emprendedores, Cinco Días](#).

En el segundo modelo de negocio, los proveedores de servicios (trabajadores) cobran un porcentaje de su retribución por las operaciones completadas a través de la plataforma por la prestación de un servicio determinado (finalización de una tarea determinada). Este modelo lo utilizan las plataformas que ponen en contacto a editores (*influencers*) o periodistas con anunciantes: p. ej., Reachablogger.pl cobra una tarifa plana del 15 %, Whitepress.pl cobra el 20 % del primer pedido y el 10 % de los pedidos posteriores para el mismo cliente. En este modelo, además de emparejar a las partes, la plataforma liquida las cuentas entre ellas a través de una cuenta de depósito en garantía o un acuerdo similar (de modo que el cliente paga a la plataforma al hacer el pedido, mientras que el contratista recibe el pago de la plataforma al completar la tarea y recibir la aprobación del cliente) y sigue siendo el canal exclusivo de comunicación entre ellos. Useme.eu, una plataforma para autónomos que sigue el mismo modelo, gana dinero además emitiendo facturas en nombre de autónomos que no tienen una actividad empresarial registrada, pero las necesitan para saldar cuentas con sus clientes, todo ello con un coste.

El tercer modelo, representado por TaskHero, se centra en la relación bilateral entre la plataforma y los denominados agentes. Las tareas se pagan según las tarifas establecidas por TaskHero, no se deduce ningún cargo y los agentes se registran gratuitamente. La plataforma gana dinero prestando servicios a clientes como las empresas del sector FCMG (bienes de consumo de alta rotación en almacén, por su siglas en inglés), y el acceso a la información de *marketing* obtenida a través del *crowd work* es solo una parte de esos servicios.

En **Suecia**, aunque el modelo de negocio de las plataformas de tipo 4 no existe, es interesante observar que las plataformas de tipo 3, como TaskRunner, Tiptapp y Yepstr, han absorbido la intermediación de lo que antes eran trabajos tradicionales. En 2018, el Gobierno sueco encargó a la Autoridad de Entorno Laboral sueca que llevara a cabo un proyecto piloto en forma de supervisión centrada en estas nuevas formas de organizar el trabajo. La Autoridad de Entorno Laboral sueca llevó a cabo 48 inspecciones, incluidos seguimientos, en el marco del proyecto piloto. Se incluyeron en el proyecto un total de 28 empresas, de las cuales ocho eran empresas de servicios y cinco empresas de plataformas. Como resultado, la agencia multó a dos de las empresas por faltar a sus responsabilidades en materia de entorno laboral con respecto a su responsabilidad como empleador. Estas dos empresas eran TaskRunner y Tiptapp. En ambos casos, el Tribunal Administrativo sueco falló a favor de las empresas, pues indicó que no debían ser consideradas empleadores y, por tanto, tampoco responsables del entorno laboral de los trabajadores. Por otro lado, Yepstr decidió adaptar su modelo de negocio empleando directamente a trabajadores que prestan servicios a través de esta plataforma, debido especialmente a que, en 2020, la Autoridad de Entorno Laboral sueca criticó al sector de trabajos por encargo y exigió a las empresas una mayor responsabilidad por el entorno laboral de las personas que prestan los servicios. Esto permitió a la plataforma lograr un consenso entre el público y los políticos suecos.

De los cuatro estudios de casos **estonios**, solo uno (Treamer) no se fundó en Estonia. Aunque los otros tres difieren en los tipos de trabajo (Caremate son servicios asistenciales, GoWorkaBit se dirige principalmente al trabajo físico y Wisest, sobre todo, al trabajo en línea), comparten similitudes en los mode-

los de negocio utilizados. Muchos estonios tienen su propio negocio (el 19 %, según los datos más recientes de una encuesta de SEB en 2019). Desde 2018, las autoridades estonias han promovido la opción de una cuenta de emprendimiento para que los emprendedores independientes declaren los ingresos de su trabajo por cuenta propia, incluido el de plataformas. En muchos casos, las empresas estonias basadas en plataformas exigen (en el caso de Caremate) o, al menos, ofrecen (GoWorkaBit y Wisestly) al trabajador la posibilidad de trabajar como emprendedor. En el caso de CareMate, se exige a los cuidadores o «trabajadores» de la plataforma que tengan su propio negocio y se responsabilicen de sus propios clientes, que son los que solicitan el servicio en la plataforma. En este caso, el modelo de negocio es B2B2C, en el que el trabajador y la plataforma interactúan como empresas y el trabajador presta el servicio al cliente.

Aunque las plataformas GoWorkaBit y Wisestly también ofrecen el modelo B2B2C si un trabajador tiene su propio negocio, en muchos casos la plataforma negocia el contrato del trabajador con la empresa que contrata el trabajo. De ese modo, el modelo de negocio también puede ser B2B, en el que la plataforma proporciona los trabajadores y la empresa que contrata al trabajador se responsabiliza de él como su empleado conforme a contratos de corta duración entre la empresa y el empleado. En ambos casos (cuando un particular se registra como emprendedor o cuando una empresa contrata a un trabajador de la plataforma), la plataforma traslada la responsabilidad de la prestación del servicio al emprendedor o a la empresa contratante.

Treamer, una empresa de propiedad finlandesa, es la única en el estudio de caso estonio que emplea y registra directamente a los trabajadores en la plataforma. En este ejemplo, el modelo de negocio es, en gran medida, B2C, en el que la plataforma es la empresa que proporciona los trabajadores y se responsabiliza de que proporcionen el trabajo al cliente (en este caso, la empresa que necesita trabajo a corto plazo). Los trabajadores de la plataforma Treamer no tienen cuentas de emprendedor, ya que estas cuentas no son compatibles con el modelo de negocio finlandés. Por lo tanto, la plataforma afirma que se responsabiliza más del trabajador contratándolo directamente e informando del trabajo realizado a través de la plataforma.

Dar prioridad a los trabajadores y a las interacciones entre la plataforma y las personas por encima de los procesos y las herramientas digitales. Protección de los trabajadores

En el informe final del proyecto *Don't GIG up* ya se reconocía que el modelo de negocio de muchas plataformas tiene un enfoque global o, al menos, internacional. Esto es especialmente cierto en el caso de las plataformas de *crowd work* que pueden operar en todo el mundo, con la única condición previa de utilizar el inglés como lengua de trabajo de la plataforma. Esto plantea la cuestión de si las plataformas se adaptan o no a las instituciones y normativas nacionales o locales, y cómo lo hacen, y si las plataformas de distintos países muestran características diferentes a la hora de organizar el trabajo.

En la actualización de la situación actual de las iniciativas políticas en los distintos países se sigue subrayando este aspecto y no se ofrecen muchas novedades en comparación con los resultados anteriores.

Además, la mayoría de las reflexiones, iniciativas políticas y acciones de base destinadas a proteger los derechos de los trabajadores de plataformas y hacer más transparentes sus modelos de negocio se centran en las plataformas de tipo 1 y 2, mientras que las plataformas de reparto siguen monopolizando el debate.

A continuación, se analizan brevemente algunos de los problemas de los trabajadores de plataformas con respecto a servicios especializados y trabajos tradicionales (tipo 3) y plataformas de *crowd work* que externalizan microtareas (tipo 4). No obstante, las principales iniciativas lideradas por los movimientos de base y los sindicatos en los últimos años han abordado las condiciones de trabajo en las plataformas de reparto de productos; el desarrollo de la jurisprudencia y las iniciativas de base se refieren casi exclusivamente a los *riders* y las plataformas de reparto.

En **Italia**, a pesar del cambio tecnológico experimentado en toda Europa y del debate en torno a la situación social y económica de los trabajadores de trabajo por encargo, el concepto de empleo sigue siendo una piedra angular para las iniciativas y exigencias de la economía de trabajo por encargo, y el debate público y político sigue centrándose casi exclusivamente en las plataformas de reparto y transporte de viajeros. La Ley n.º 128/2019, que modifica el Decreto Legislativo 81/2015 (Ley de Empleo), ha establecido dos regímenes diferentes para los trabajadores de plataformas. El primer régimen más amplio (nuevo artículo 2, apartado 1, Ley de Empleo) abarca a los denominados trabajadores heteroorganizados (es decir, trabajadores cuyas actividades son predominantemente personales, continuas y «organizadas por el cliente» unilateralmente) «mediante plataformas». En estas condiciones, los trabajadores de plataformas seguirán siendo «cuasib subordinados» mientras se les aplican las protecciones de su situación laboral. En el segundo régimen más limitado (nuevo capítulo V bis, es decir, art. 47 y ss., Ley de Empleo) se enumeran una serie de garantías laborales solo para los «*riders* autónomos que reparten productos con vehículos de dos ruedas en zonas urbanas» (medidas de SST; prohibición de que las plataformas reduzcan las oportunidades de trabajo por rechazo de

repartos; disposiciones sobre retribución, p. ej., prohibición del pago a destajo, etc.). Cabe señalar que esta norma confirma el enfoque del legislador sobre las plataformas de reparto de productos, dejando muchos interrogantes abiertos sobre la regulación de las plataformas laborales que prestan diferentes servicios. No obstante, a través de estas reformas, el legislador intentó resolver el problema de la clasificación errónea de su situación laboral.

El marco jurídico italiano sigue siendo objeto de un complejo proceso de reforma. En particular, el gobierno italiano está proponiendo incluir a los trabajadores de trabajo por encargo, también por indicación de los jueces en materia de trabajo (C. Cass. 24 de enero de 2020, n.º 1663, el llamado caso Foodora), dentro del ámbito de aplicación personal establecido en el artículo 2 de la Ley n.º 81 de 15 de junio de 2015 (es decir, un régimen especial que se extiende a cualquier relación de trabajo por cuenta propia, con características de relaciones laborales, con la aplicación de las protecciones de salario, seguridad social, maternidad, tiempo de trabajo, etc.). Hay autores que están de acuerdo con ese punto de vista protector (Carabelli, Spinelli, 2019). También hay análisis jurídicos centrados en otra cuestión (Faioli, 2017, 2020 y 2023): se asume que los trabajos realizados a través de plataformas digitales (en el caso concreto de las actividades laborales llevadas a cabo para empresas de la economía de trabajo por encargo de reparto de productos (p. ej., Deliveroo, Foodora, Just Eat, etc.) o de prestación de servicios a particulares y hogares (p. ej., Vicker, Task Rabbit, etc.)) se consideran trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal según las Leyes italianas n.º 81 de 15 de junio de 2015 y 276 de 10 de septiembre de 2003. La plataforma digital (p. ej., Foodora) coordina, gestiona y supervisa conjuntamente con el cliente (restaurantes, pizzerías, etc.) y, en algunos casos, sanciona al trabajador/*rider* con el fin de cumplir la solicitud de un usuario (p. ej., un restaurante o cafetería que se registre en la plataforma) en relación con el reparto de comidas a los clientes. De este modo, al acceder a la plataforma digital (Foodora), los gerentes de los restaurantes no se valen de un empleado, sino de un trabajador de una empresa de trabajo temporal. Esto supone un doble cambio conceptual: por un lado, *de iure condendo*, si la plataforma digital (Foodora, Deliveroo, etc.) se convirtiera en una empresa de trabajo temporal, estaría sujeta a las disposiciones establecidas en las Leyes n.º 81/2015 y 276/2003 (con algunas modificaciones legislativas necesarias en materia de sanciones y referencias a la negociación colectiva); por otro lado (y este es el aspecto más importante del presente análisis), dicha plataforma digital (Foodora, Deliveroo, etc.) formaría parte de la red unificada (o, mejor, unitaria) de políticas activas del mercado laboral y podría participar en actividades de colocación y emparejamiento (es decir, casación de la oferta y la demanda de trabajo) en relación tanto con trabajos tradicionales (como ya se sabe) como con trabajos de la economía de trabajo por encargo. Ahora bien, asumiendo que el trabajo realizado a través de plataformas digitales (como es el caso de Deliveroo, Foodora, etc.), dirigido específicamente al reparto de productos, puede considerarse como trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal, debemos destacar que, al menos *de iure condendo*, el legislador italiano y de la UE debería apartarse de este aspecto para (i) extender a los trabajadores de dichas plataformas digitales un conjunto de medidas de derecho laboral, seguridad social y protección sindical ya establecidas, haciendo referencia a la negociación colectiva para definir algunos aspectos relativos a salarios y costes laborales; y (ii) aprovechar la oportunidad para mejorar la

empleabilidad a través de la promoción de mecanismos de emparejamiento inteligentes y eficientes. Esta teoría parte de la idea de que, en cuanto al trabajo desempeñado a través de plataformas digitales, es necesario introducir un conjunto específico de normas que hagan referencia a la legislación sobre trabajo a través de empresas de trabajo temporal (diseño del mercado).

La capacidad de los sindicatos italianos para establecer (a través de la negociación colectiva) un nivel salarial para los trabajadores de trabajo por encargo o incluso formas de protección se manifestó en el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva (NCBA, por sus siglas en inglés) para la Logística, el Transporte de Mercancías y el Transporte Marítimo en 2017 y 2021. Se implantó una nueva posición (es decir, *ciclofattorino*) con la idea de aplicar protecciones en comparación con los empleados en dicho sector industrial. Dichas protecciones se prorratan y están relacionadas con las tareas temporales específicas (véanse *CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione* y el correspondiente Protocolo de 20 de noviembre de 2020). Como puede observarse, los sindicatos italianos también se centraron únicamente en los trabajadores de las plataformas de reparto de productos, pues les resultó difícil dirigir sus actividades hacia las plataformas de tipo 3 y 4, que hasta ahora han escapado a su atención. Una excepción es la plataforma italiana de cuidado de niños Le Cicogne, que aplica el NCBA de Trabajo doméstico.

En **Alemania**, aún no se ha establecido ninguna nueva normativa sobre el trabajo en plataformas. No obstante, los responsables políticos han seguido adelante con algunos de los procesos iniciados en el Libro Blanco *Working 4.0* del BMAS. Entre ellos, se incluye la mejora de los datos sobre la difusión y las formas de trabajo en plataformas, así como la creación del Think Tank Digital Working Society, cuyo objetivo es intensificar el diálogo social y político sobre el trabajo en plataformas. Un resultado clave de este diálogo es el documento del BMAS *Key Points for Fair Work in the Platform Economy*, que el Ministerio de Trabajo publicó a finales de 2020 y que pretende establecer el marco para futuras iniciativas políticas y normativas (BMAS, 2020). En concreto, en el documento del BMAS se identifican varias áreas de regulación que deberían «garantizar un trabajo justo en la economía de plataformas» y establecer una «igualdad de condiciones»:

- i. Incluir a los trabajadores autónomos de las plataformas en el régimen legal de pensiones e implicar a las plataformas en el pago de las cotizaciones;
- ii. Analizar si se puede mejorar la cobertura del seguro de accidentes y cómo hacerlo;
- iii. Abrir la posibilidad de que los trabajadores autónomos de las plataformas se organicen y negocien conjuntamente con las plataformas las condiciones básicas de su actividad;
- iv. Introducir un cambio en cuanto a las pruebas en las demandas para aclarar la condición de empleado, reduciendo así el umbral de inhibición para que los trabajadores de plataformas reivindiquen sus derechos ante los tribunales;
- v. Permitir que los trabajadores de plataformas lleven sus calificaciones a

- otra plataforma, limitando así la dependencia de plataformas concretas;
- vi. Desincentivar determinadas prácticas contractuales de las plataformas, por ejemplo, estableciendo periodos mínimos de preaviso;
 - vii. Garantizar que las condiciones generales que perjudiquen unilateralmente a los operadores de plataformas puedan ser revisadas ante los tribunales de una forma más sencilla y menos complicada;
 - viii. Establecer obligaciones de transparencia e información para todos los operadores de plataformas, con el fin de mejorar la situación de los datos sobre la economía de plataformas.

El aspecto de la participación en el sistema de seguridad social se ha introducido en el acuerdo de coalición del actual Gobierno federal, tanto en forma de un acceso más sencillo de los autónomos al seguro por desempleo como de una integración de los autónomos en el sistema de pensiones. Estos cambios afectarían a muchos trabajadores de plataformas de tipo 3 y 4, al menos a los que obtienen sus ingresos principales con el trabajo en plataformas.

Además, las decisiones del Tribunal Federal de Trabajo (BAG, por sus siglas en alemán) sobre el trabajo en plataformas han cuestionado la idea de que este tipo de trabajo sea por cuenta propia. Una de las primeras fue una sentencia de 2020 sobre la demanda de un trabajador de plataformas que había utilizado una aplicación para hacer encargos de inspección de mercancías, una actividad que puede clasificarse como trabajo en plataformas de tipo 4. Desde 2017, el trabajador había comprobado periódicamente la presentación de mercancías en tiendas y gasolineras para una empresa, utilizando fotos y preguntas para promocionar los productos. Se trataba de microempleos ofrecidos a través de una plataforma conforme a un «acuerdo básico» y las condiciones de la empresa. El BAG dictaminó en última instancia que, aunque no existía esta obligación, el sistema de evaluación de la plataforma provocó que el trabajador asumiera las actividades de control para poder ganar así un salario por hora más alto. Por tanto, desde el punto de vista del BAG, debe clasificarse como empleado que ha desempeñado un trabajo sujeto a instrucciones y determinado por otras personas en una relación de dependencia personal. Esta resolución supone una ruptura con las interpretaciones jurídicas anteriores, ya que es la primera vez que el más alto tribunal laboral valora el trabajo independiente en plataformas como una relación laboral. El factor decisivo es la especificidad del trabajo y la aplicación de la relación laboral. Por lo tanto, según este fallo, ya no es posible aplicar clasificaciones generales de la relación laboral a partir de los tipos de trabajo, sino que deben analizarse desde un punto de vista jurídico caso por caso (BAG, 2020).

En **Francia**, hasta hace poco, el debate se centraba en la reclasificación como contratos de trabajo de los trabajadores de las plataformas de tipo 1 y 2. Las plataformas de trabajo especializado de tipo 3 incluso han desarrollado su actividad alegando, ante comitentes y clientes, que les permiten protegerse contra algunos de los riesgos inherentes al uso de servicios intelectuales. Les permiten limitar su exposición al riesgo de préstamo ilícito de mano de obra (operación con ánimo de lucro, cuyo único objetivo es el préstamo de mano de obra) o al riesgo de *délit de marchandage* (acto por el que un empleado

de un prestador de servicios pasa de la autoridad de su empleador a la del cliente), dos riesgos que, desde hace tiempo, se consideran importantes para las empresas de servicios digitales. Pero algunas organizaciones profesionales son muy activas a la hora de defender que determinadas plataformas deben considerarse empresas del sector del trabajo temporal. Es el caso concreto de Prism'Emploi, la federación profesional de empresas de trabajo temporal. Una reciente decisión del Conseil des prud'hommes de 9 de enero de 2023 determinó por primera vez que la relación laboral de un trabajador de una plataforma de tipo 3 (la plataforma Staffme, una plataforma de empleo para estudiantes) era un contrato de trabajo.

En cualquier caso, está claro que la cuestión de la gestión algorítmica es un punto ciego a regular. No obstante, este suele ser el caso de las plataformas de tipo 3 que requieren un gran capital. La propuesta de directiva supondría un paso adelante para estos trabajadores.

En otoño de 2021, el Gobierno presentó un plan para los autónomos, con varias medidas que afectaban a los trabajadores de plataformas. Estas medidas dieron lugar a la aprobación de la Ley de 14 de febrero de 2022 a favor de la actividad profesional por cuenta propia. La ley facilita el acceso al régimen de seguro voluntario contra el riesgo de accidentes de trabajo, rebajando el tipo de cotización que permite acceder a él. Los colectivos de trabajadores de plataformas y los sindicatos consideran que esta disposición es insuficiente. Otra disposición facilita el acceso de los trabajadores a la prestación de autónomos. En concreto, la ley amplía las condiciones de acceso a la prestación de autónomos (ATI, por sus siglas en francés) a los trabajadores autónomos que cesen definitivamente su actividad por ser inviable. Anteriormente, solo podían beneficiarse los autónomos en proceso de liquidación o suspensión de pagos que hubieran generado 10.000 € de ingresos al año.

En **España**, entre agosto de 2018 y octubre de 2019, la Inspección de Trabajo llevó a cabo una campaña específica dentro del Plan Director por un Trabajo Digno en plataformas digitales y comercio electrónico. Esta actuación permitió regularizar a 8451 falsos autónomos y la Seguridad Social recuperó 15 millones de euros en cotizaciones que estas empresas se estaban ahorrando.

La actividad sindical no solo se ha centrado en los *riders*, sino también en otras plataformas laborales que utilizan formas similares de organizar el trabajo. Los sindicatos denunciaron ante la Inspección de Trabajo a seis plataformas que, además de ser agencias de colocación, se establecían como intermediarias entre cuidadores de personas mayores y familias necesitadas de servicios de ayuda a domicilio. Estas plataformas han crecido en España debido a la pandemia de COVID-19, como alternativa a las residencias de ancianos. Estas plataformas reciben una comisión por el servicio de selección del cuidador. Además, establecen los turnos, sustituyen al cuidador en caso de que no sea del agrado de la familia y adaptan el servicio según las necesidades de la persona a la que tienen que cuidar. También establecen un sistema de calificación por estrellas para los cuidadores, que puede limitar futuros empleos por malas calificaciones. Estas plataformas utilizan el Sistema Especial para Empleados de Hogar, que tiene un sistema diferente al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), es decir, su salario está fijado por el salario mínimo interprofesional

(SMI) y no cotizan en los mismos porcentajes o importes que los trabajadores asalariados. Pertenecen al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH). Además, la relación contractual se formaliza entre el trabajador y la familia, que asume los costes sociales. De esta manera, las plataformas, a pesar de ser las encargadas de supervisar y organizar la actividad de atención, son consideradas meras intermediarias y no tienen responsabilidades directas como el cumplimiento de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Plataformas de limpieza, como Clintú, también fueron denunciadas ante la Inspección de Trabajo por los sindicatos. Su modelo también se basaba en que las empleadas del hogar trabajaban por horas y el cliente podía fijar un precio inferior al sugerido por la plataforma. Los precios variaban según si había o no productos de limpieza en el hogar. La plataforma se quedaba con una comisión por su actividad de intermediación. Además, las limpiadoras estaban sujetas a un sistema de calificación por estrellas que podía limitar futuras tareas si recibían una mala calificación.

En **Polonia**, se han observado algunos avances prometedores en cuanto a la organización de los trabajadores, ya que en 2022 se creó el primer sindicato a nivel de empresa en Pyszne.pl (plataforma de reparto de comida), que está afiliado a OPZZ Konfederacja Pracy. Los líderes sindicales organizaron algunos eventos para los trabajadores de plataformas en la empresa, con el objetivo de informar sobre los derechos de los trabajadores y la posibilidad de afiliarse a la organización. El sindicato ha participado activamente en el debate público y parlamentario mediante acciones de defensa para mejorar las condiciones de trabajo y ha hecho alusión a la propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas. Recientemente, se ha publicado su manifiesto para exponer sus postulados y aumentar su visibilidad.

El planteamiento del legislador **sueco** ha sido no intervenir con ninguna legislación sobre el trabajo en plataformas. A pesar del debate sobre asuntos de clasificación y cuestiones sociales relacionadas, el Gobierno sueco ha decidido esperar a ver qué pasaba en los tribunales y entre los interlocutores sociales. A diferencia de otros países europeos, en Suecia aún no ha habido ninguna sentencia judicial sobre el trabajo en plataformas. Los interlocutores sociales suecos no suelen utilizar el litigio estratégico como herramienta para resolver algunos problemas. Una de las razones de esta elección es que los interlocutores sociales prefieren la autorregulación. Uno de los mayores problemas de los trabajadores de plataformas en Suecia es la falta de garantías legales de un número mínimo de horas efectivas de trabajo, lo que lleva a muchos trabajadores a la pobreza o al riesgo de caer en ella. No obstante, legislar sobre las horas mínimas de trabajo en total por contrato laboral no está en la agenda en este momento. A pesar de la falta de intervención legal y de jurisprudencia, los participantes del mercado laboral en Suecia han establecido su modelo social para tratar de abordar algunos de los problemas de los trabajadores de plataformas a través de la negociación colectiva.

En **Estonia**, el hecho de que no se haya aclarado cómo definir a los trabajadores de plataformas ha dificultado la creación de legislación o la evaluación de los conflictos de estos trabajadores. En Estonia, los trabajadores de plataformas se consideran emprendedores, por lo que son responsables de las obligaciones

legales en función del tipo de actividad que desarrollen (autónomo, empresa privada, sociedad anónima, etc.). El problema es que algunos trabajadores de plataformas eluden el pago de impuestos porque no hay registro ni obligación de informar sobre el trabajo en una plataforma. No obstante, actualmente se está reformando la *Töölepingu seadus* (Ley de Contratos de Trabajo), aunque estas reformas no incluyen ninguna especificación sobre los trabajadores de plataformas. Existe un debate sobre si el trabajo en plataformas debería definirse como un «tipo» de trabajo contractual aparte y tener su propia normativa legal (Entrevista con Johanna Vallistu, 2022). Sin embargo, hasta la fecha, las partes interesadas estonias están esperando la directiva de la UE para tomar estas decisiones (Entrevista con Maria-Helena Rahumets, 2022).

Conclusiones. Diseño organizativo, marcos jurídicos y sugerencias para las próximas políticas de la UE

La regulación del trabajo desempeñado a través de estas plataformas de tipo 3 y 4 constituye probablemente la tarea más difícil para los reguladores en el panorama socioeconómico actual. Dadas las características del trabajo en plataformas, incluido el hecho de que estas se ubican en países distintos de aquellos en los que la persona lleva a cabo realmente sus tareas, los legisladores se han mostrado prudentes a la hora de introducir normas específicas aplicables exclusivamente a los trabajadores de plataformas. Los ordenamientos jurídicos nacionales, en función de lo extendido que esté el trabajo en plataformas y lo adaptable que sea la normativa laboral, han respondido en su mayoría a través de la jurisprudencia a las necesidades emergentes de los trabajadores de plataformas, que sufrían cada vez más unas condiciones laborales inseguras y la precariedad derivada.

(i) Repositorio público de plataformas laborales y protección social

En muchos países de los socios, no existe un repositorio de estas plataformas (tipos 3 y 4) a disposición del público. En consecuencia, no existen datos oficiales ni del número de dichas plataformas ni del de personas que trabajan para ellas o intermediadas por ellas. Por tanto, aún no se ha resuelto la falta de datos sobre estas plataformas y sus trabajadores. Solo entidades oficiales pueden resolver esta carencia; se pretende encontrar una solución para introducir una lista europea de estas plataformas, también para aumentar la protección de este tipo de trabajadores.

La creación de semejante registro es una tarea exigente. Necesita una definición clara de las plataformas de tipo 3 y 4. Por otro lado, esta definición tiene que ser lo suficientemente abierta como para abarcar ámbitos de la economía de plataformas a veces muy diversos.

Al mismo tiempo, debería poderse imponer la obligación de informar sobre las plataformas y el trabajo realizado por sus trabajadores en los registros. Sería conveniente que los registros nacionales pudieran compararse, al menos a nivel europeo. También sería importante que la propuesta de Directiva (relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales)

impusiera este registro, centrado en la relación entre plataformas y trabajadores, en qué contrato(s) utiliza la plataforma (si lo(s) hubiera) y las consecuencias relacionadas en cuanto a derechos laborales y protección social; asimismo, en los acuerdos entre plataformas y trabajadores se debería especificar qué régimen de protección social se aplica a los trabajadores de plataformas (p. ej., disciplina aplicada para identificar a los trabajadores e inscribirlos en los registros de la empresa, disciplina para recaudar impuestos y cotizaciones a la seguridad social, etc.) y qué régimen de salud y seguridad en el trabajo se aplica a los trabajadores de plataformas (p. ej., responsabilidad de formación en SST de los trabajadores, responsabilidad de proporcionar equipos de protección individual, responsabilidad de evaluación, supervisión y control de los riesgos relacionados con el trabajo, etc.).

(ii) Legislación aplicable y jurisdicción competente

La regulación del trabajo en plataformas constituye probablemente la tarea más difícil para los reguladores en el panorama socioeconómico actual. Dadas las características del trabajo en plataformas, incluido el hecho de que estas se ubican en países distintos de aquellos en los que la persona lleva a cabo realmente sus tareas, los legisladores se han mostrado prudentes a la hora de introducir normas específicas aplicables exclusivamente a los trabajadores de plataformas. Los ordenamientos jurídicos nacionales, en función de lo extendido que esté el trabajo en plataformas y lo adaptable que sea la normativa laboral, han respondido en su mayoría a través de la jurisprudencia a las necesidades emergentes de los trabajadores de plataformas, que sufrían cada vez más unas condiciones laborales inseguras y la precariedad derivada. Es posible que muchos más trabajadores empiecen a trabajar desde el extranjero. Esto plantea nuevos retos jurídicos que tendrán que abordarse en el futuro.

En esta situación caótica, es necesario debatir la integración del trabajo en plataformas (y el trabajo por cuenta propia en la economía de trabajo por encargo) en el Sistema de Seguridad Social (en forma de un seguro obligatorio). Las plataformas laborales digitales que son empleadores tienen que declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades laborales y de protección social competentes del Estado miembro, pero en primer lugar, es necesario aclarar qué jurisdicción se aplica si la plataforma tiene su sede en un país y el trabajador de plataformas trabaja en otro.

En otras palabras, significa que es importante aplicar la disciplina más protectora a los trabajadores, especialmente cuando la prestación se lleva a cabo en un país que no prevé un Sistema de Seguridad Social, convenios colectivos, representación sindical y salarios proporcionados y suficientes.

Por estas razones, en los acuerdos legales entre un proveedor de servicios y quien desee utilizar ese servicio se deberá aplicar la legislación en cumplimiento de los artículos 8 y 9 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) y, en todo caso, los regímenes jurídicos nacionales derivados de la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Las condiciones del servicio también deberían especificar, indicando el(los) sector(es) NACE específico(s), a qué sector(es) pertenecen las actividades realizadas a través de la plataforma. Todo esto facilitaría (i) la identificación de convenios

colectivos nacionales sectoriales; (ii) la identificación de normativas nacionales relativas a sectores profesionales específicos o normativas de colegios/asociaciones profesionales (cuando existan).

(iii) Política de remuneración, gastos de membresía de los trabajadores y los clientes

Es importante centrarse en la política de remuneración de los trabajadores de plataformas, en referencia a salarios mínimos legales/acordados colectivamente, intentando averiguar la participación de algoritmos, sistemas de calificación/clasificación para definir la remuneración y si hay margen de negociación para clientes, plataformas y trabajadores.

Las relaciones entre plataformas y trabajadores deben detallar la política de remuneración aplicada al trabajador de la plataforma con arreglo a la legislación nacional aplicable. En este caso, la relación laboral debe aclarar en qué medida la remuneración está definida por la plataforma, en contraposición a la decisión del trabajador o del cliente, o a la negociación entre el trabajador y el cliente, y si existen umbrales/límites máximos de ingresos (mensuales y/o anuales) que los trabajadores puedan ganar a través de la plataforma, explicando los motivos para ello.

Para los países con un salario mínimo por ley, en los convenios se debe especificar si dicho salario mínimo se aplica a los trabajadores de plataformas; para los países sin salario mínimo legal, se debe aclarar si se aplican o no los salarios mínimos definidos por los convenios colectivos sectoriales y de qué manera. En este caso, el(los) sector(es) y el(los) convenio(s) colectivo(s) correspondiente(s) deberá(n) identificarse según la actividad laboral real que se lleve a cabo a través de la plataforma y el(los) sector(es) NACE específico(s).

Hay otro aspecto importante para la evaluación, ya que las condiciones de estas relaciones deben aclarar si se requiere una suscripción para operar en la plataforma, ya sea como trabajador o como cliente, y definir el importe, método y frecuencia de pago y cualquier comisión adicional.

En el caso de comisiones/cuotas cobradas por operaciones individuales que tengan lugar en la plataforma, hay que determinar el importe de las comisiones/cuotas (en términos absolutos o porcentuales) y la parte a la que se cobran las comisiones/cuotas (el trabajador o el cliente, o ambos).

En el caso de las plataformas en línea que también ofrecen el desarrollo de proyectos (encargados a una multitud cuyo trabajo debe desarrollarse con antelación), debería ser obligatorio que todos los proyectos ofrecidos/presentados reciban una remuneración por anticipar el desarrollo del proyecto y participar en la subasta. Se propone que la remuneración sea a precios de mercado o nunca inferior al salario mínimo del país en cuestión y, sobre todo, que se evite trabajar por debajo del coste.

El objetivo de esta recomendación es garantizar la seguridad de los trabajadores y una remuneración adecuada por el trabajo que realizan, promoviendo así que los empleadores no puedan imponer condiciones injustas e inapropiadas que precaricen el trabajo.

Regular la asignación de tareas y prohibir el sistema de subastas supone que los trabajadores de plataformas puedan acceder a una remuneración justa y adaptada al desempeño de sus tareas, lo que conduciría a su profesionalización. Esto, de nuevo, permite reducir la incertidumbre y la inestabilidad laboral, y favorece la desconexión digital y concreta la jornada laboral (junto con el descanso).

(iv) Asignación de tareas/trabajos y disparidad entre plataformas y trabajadores

Es necesario reflexionar sobre la modalidad de asignación de tareas/trabajos a través de las plataformas; en particular, el papel de la evaluación de competencias, la tecnología de inteligencia artificial y los mecanismos de calificación/clasificación. Además, la investigación debe indagar sobre las perspectivas de autodesarrollo como trabajador de plataformas, cómo estas últimas apoyan las competencias de los trabajadores y cómo los propios trabajadores mejoran sus competencias mientras realizan trabajos en plataformas.

En este caso, en los convenios entre las plataformas y los trabajadores se debe aclarar qué tipo de competencias técnicas y sociales se requieren para trabajar a través de la plataforma, garantizando un sistema interno de verificación/certificación de las competencias de los trabajadores, antes de que puedan trabajar a través de la plataforma, con el fin de garantizar la seguridad y la satisfacción tanto de los trabajadores como de los clientes.

Las condiciones de las relaciones laborales deben aclarar cuál es el papel de la intervención humana y/o la inteligencia artificial en relación con las declaraciones de competencias, la verificación/certificación de competencias y la posible calificación y/o clasificación de los trabajadores con respecto a estos procesos, detallando también el papel de la inteligencia artificial con respecto a la asignación de tareas/trabajos a través de la plataforma, explicando el funcionamiento de los algoritmos utilizados de forma clara y comprensible y, en consecuencia, debe cumplirse la legislación nacional relativa a los sistemas legítimos de rotación de puestos de trabajo, variaciones de tareas y discriminación.

En este sentido, en los convenios se debería especificar si existe un sistema de calificación a través de los comentarios de los clientes, explicando su funcionamiento y criterios, el impacto en la asignación de tareas/trabajos, y aclarando también el impacto de la aceptación o el rechazo del trabajador a realizar una tarea/trabajo en el futuro proceso de asignación de tareas.

(v) Ampliar la representación de los trabajadores en las unidades de producción digital

Ya se ha abordado la cuestión de la nueva dimensión espacial de los trabajadores de plataformas: en la actualidad, la unidad de producción digital también puede estar representada por un único trabajador que ejerza su actividad en un país distinto al de la sede de la empresa. El uso digital de las herramientas de trabajo crea ubicuidad e impone la creación de nuevos modelos de organización del trabajo. Habrá que redefinir la idea de unidad productiva, en vista de la transformación digital.

Es necesario aclarar el concepto de unidad de negociación adecuada, entendida como una comunidad de intereses suficiente. Las plataformas suelen ofrecer algunas formas de canales de comunicación para que los trabajadores de plataformas se dirijan a ellas. Sin embargo, rara vez es posible la comunicación entre los trabajadores. Además, los participantes externos de los sindicatos u otras formas de representación de intereses no tienen acceso a estos canales. Por otra parte, los sindicatos de muchos países socios no están autorizados a negociar convenios colectivos para los trabajadores autónomos ni a fijar niveles de ingresos colectivos. Para crear una negociación colectiva adecuada, la representación sindical es un requisito previo. Solo reforzando la negociación colectiva podrá mitigarse este tipo de problema, que es el principal que hay que resolver. La relación laboral entre el trabajador y la plataforma debe reconocerse como paso inicial para reforzar la negociación colectiva y la representación sindical dentro del mundo de las plataformas.

Es fundamental exigir a las empresas que amplíen la representación de los trabajadores en las plataformas. A ello se une la necesidad de lograr que haya representación sindical en el trabajo en plataformas para garantizar los derechos laborales de los trabajadores. La representación sindical es un elemento fundamental del trabajo que también debe existir en el mundo de las plataformas digitales. Para ello, un ejemplo sería iniciar la negociación colectiva con las plataformas digitales de tipo 3 y 4 formadas por estos trabajadores autónomos económicamente dependientes, ya que tienen la posibilidad de establecer convenios que mejoren sus condiciones y su autonomía y, al mismo tiempo, participar en que se beneficien todos los trabajadores del sector.

Referencias

Aleksynska, M. (2021). *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*. ILO Working Paper, 32. Geneva: ILO;

Anxo D. (2021). *Industrial Relations, Social Dialogue and the Transformation of the World of Work: the Swedish Experience*. Forthcoming in Daniel Vaughan-Whitehead and Youcef Ghellab (eds.): *Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Cheltenham and Northampton, MA, USA, Edward Elgar and ILO, 2021;

Arenguseire Keskus (2018), *Platvormitöö levik Eestis*;

Baethge, C. B., Borberach, M., Hoffmann, A., Wintermann, O. (2019). *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Gütersloh. Available at: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_.pdf;

BAG (2020). *09 AZR 102/102/20: Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers*. Available at: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>;

Barcevičius, E. et al. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available here: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>;

BMAS (2020). *Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. Available at: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf>;

Bonin, H., Rinne, U. (2017), Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, IZA Research Report Series No. 80;

Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3;

Carabelli, U. (2021). *Anche il lavoro dei ciclotattorini ha un'essenza subordinata*. In RGL 2021, I, 1 ss;

Chagny, O., Casilli, A., Chartier, D., d'Avezac, T., Pailler, F., Rothery, P., Tubaro, P., Cornet, M., Joulin, M., Kagambega, S. (2022). *Les Nouveaux Intermédiaires du Travail B2B: comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative*. Rapport pour la DARES, également publié sous forme de document de travail pour l'IRES. Available at: <https://inria.hal.science/hal-03615806>;

de Groen, W.P. (2021). *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/>;

Del Conte, M., Razzolini, O. (2018). La «gig economy» alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione» della fattispecie e degli indici denotativi, in DRLI, CLIX, 673 ss;

Eurofound (2019). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work/>;

Faioli, M. (2017). “Jobs App”, “Gig economy” e sindacato - *Gig economy, individual employment contract and collective law*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2017 fasc. 2, pp. 291 – 305;

Faioli, M. (2020). *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella “gig-economy”. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2020 fasc. 2, pp. 252 – 265.

Faioli, M. (2021). *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*. In Diritto delle relazioni industriali, 2021 fasc. 1, pp. 204 – 213;

Faioli, M. (2023). *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza*. In Diritto delle relazioni industriali, 2023 fasc. 1, pp. 45 – 59;

Faioli, M. (ed.) (2018), *Il lavoro nella gig-economy*, I Quaderni del CNEL. Available at: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207;

Guarascio, D. (ed.) (2018). *Report sull'economia delle piattaforme in Europa e in Italia*. INAPP REPORT no. 7, INAPP;

Gullers Grupp AB, (2016). *Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet, in Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv* [Trends in working life, A survey for the Swedish Government Offices, Inquiry into work environment rules for a modern working life]. SOU 2017:24;

Haipeter, T., Owczarek, D., Faioli, M., Iudicone, F. (2020). *Don't GIG UP. Final Report*. Edited by Fondazione Giacomo Brodolini in the framework of the Don't GIG UP Project. Available at: <http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>;

Holts, K. (2018). *Understanding Virtual Work. Prospects for Estonia in the Digital Economy*. Arenguseire Keskus;

Hoose, F., & Rosenbohm, S. (2022). Tension between autonomy and dependency: insights into platform work of professional (video)bloggers. *Work in the Global Economy*, 2(1), 88–108. Available at: <https://doi.org/10.1332/273241721X16511338948741>;

Hoose, F., Haipeter, T. (2021). *Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation*. In T. Haipeter, F. Hoose, & S. Rosenbohm (Eds.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (pp. 143–178). Nomos. Available at: <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>;

Huws, U., Spencer, N.H., Coates, M., and Holt, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. FEPS – Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire;

Iervolino, P. (2021). *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*. *Labour & Law Issues*, vol. 7, no. 2, pp. 26-51. Available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13986>;

ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva;

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Available at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm;

Langley, P., Leyshon, A. (2016). *Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation*. *Finance and Society*. Available at: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_Early-View_LangleyLeyshon.pdf;

Le Ludec, C., Tubaro, T., Casilli A. (2019). *Combien de personnes micro-travaillent en France? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail*. i3 Working Papers Series, 19-SES-02. Available at: <https://i3.cnrs.fr/workingpaper/combien-de-personnes-micro-travaillent-en-france/>;

Leimeister, J. M., Durward, D., Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (Study No. 323). Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Available at: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf;

Magnani, M. (2020). *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*. In q. *Rivista*, 2020, 1, 105 ss.;

Maresca, A. (2020). *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate* (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663). In *DRI*, 2020, I, 146 ss.;

McAfee, A., Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future*. Norton, New York;

- Pais, I. (2019). *La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca*. Polis no. 1, XXXIII, pp. 143-160;
- Pais, I., Gandini, A. (2020). *Reputation and Personal Branding in the Platform Economy*. In: Taylor, S., Luckman, S. (eds), *Pathways into Creative Working Lives*, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 231-248;
- Perulli, A. (2020). Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come «orientarsi nel pensiero». In *q. Rivista*, 2020, 2, 267 ss.;
- Pesole, A., et al. (2018). *Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Science for Policy Report, EU Commission. Available at <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>;
- Recchia, G. A. (2020). La Cassazione “consegna” ai ‘riders’ la collaborazione etero-organizzata. In *LG*, 2020, III, 245 ss.;
- Santoro Passarelli, G. (2020). Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020. In WP CSDLE «Massimo D’Antona».IT, 2020, CDXI, 1 ss.;
- Schmid-Drüner, M. (2016). *The situation of workers in the collaborative economy*. In-depth-analysis, European Parliament, available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf);
- Sénat Français (2021). *Plateformisation du travail: agir contre la dépendance économique et sociale*. Rapport d’information de M. Pascal SAVOLDELLI, fait au nom de la MI Uberisation n° 867 (2020-2021). Accessible at: <http://www.senat.fr/notice-rapport/2020/r20-867-notice.html>;
- Serfling, O. (2019). *Crowdworking Monitor No. 2*. Kleve. CIVEY. Hochschule Rhein-Waal. Available at: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36135.91044>;
- Söderqvist, F., Bernhardt, V. (2019). *Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work*. Working Paper 2019:57, Swedish Entrepreneurship forum. Available at https://entreprenorsforumsforum.se/wp-content/uploads/2019/03/WP_57.pdf;
- Srnicek, N. (2017), ‘Platform Capitalism’, Polity Press, Cambridge;
- Torsello, L. (2021). *Il lavoro degli influencers: percorsi di tutela*, Labour & Law Issues, vol. 7, no. 2, pp. 1.52- 1.71, available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13982>;
- Treu, T. (2017). *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della «Gig Economy»*. In *LD*, 2017, III, 367 ss.;
- Vallistu, J., Piirits, M., (2021). *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*. Arenguseire Keskus;

Vaughan, R. Daverio, R. (2016). *Assessing the Size and Presence of the Collaborative Economy in Europe*. London: PWC. Available at: <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>.



DON'T GIG UP
NEVER!