

EL IMPACTO DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y LA PLATFORM ECONOMY SOBRE LAS RELACIONES LABORALES

María Luz Rodríguez Fernández
Profesora Titular de Derecho del Trabajo UCLM

MariaLuz.Rodriguez@uclm.es
@rodriguezluz_

Aproximaciones epistemológicas

- ✓ No caer en “determinismo tecnológico”: valor de la decisión política y de los actores sociales.
- ✓ No todo es *Platform Economy*: menos del 3% de la población trabajadora tienen su principal fuente de rentas en las plataformas digitales.
- ✓ Narrativa no inocente que presentan todo como disruptivo y radicalmente novedoso y cambian el nombre de las figuras: persiguen la idea de la obsolescencia de las garantías e instituciones laborales.

Área de impacto 1

Empleabilidad y formación

- ✓ Debate en torno a los puestos de trabajo que van a destruirse a consecuencia del avance digital y aquellos que pueden crearse por la misma razón (55% Bruegel; 12% OCDE).
- ✓ Configuración de la política educativa y formación para el empleo.
 - ✓ Reflexión sobre los estudios que serán necesarios para afrontar la era de la revolución digital: incremento de los estudios de STEM y del aprendizaje temprano en entornos digitales; al mismo tiempo valor de los estudios de humanidades y filosofía que sostienen el pensamiento abstracto.
 - ✓ Necesidad de formación digital para grandes capas de la población trabajadora, con toda la ambivalencia que tiene la recualificación profesional (pérdida de poder y reducción de costes).
- ✓ Reconfiguración de las políticas activas de empleo: más inversión y mejor arquitectura institucional.

Área de impacto 2

Tiempo de trabajo

- ✓ Soberanía sobre el tiempo de trabajo o trabajo *anytime anywhere*.
 - ✓ La tecnología permite trabajar en cualquier tiempo y lugar, de forma que puede dar autonomía en la organización del tiempo de trabajo.
 - ✓ Pero también puede hacer que haya una intensificación del trabajo y que se borren las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo privado.
- ✓ Límites a la continua disponibilidad horaria por parte del trabajador: el derecho a la desconexión digital.
 - ✓ Modelo francés: negociación colectiva.
 - ✓ Modelo de italiano (trabajo ágil): mediante acuerdo individual.
 - ✓ Situación en España.

Área de impacto 3

Conciliación de la vida privada y profesional

- ✓ Perspectivas de corresponsabilidad y *rush hour of life*.
- ✓ Ventajas e inconvenientes del teletrabajo
 - ✓ Tenemos una cultura laboral y empresarial muy *presentista*, no llega al 7% en número de tele-trabajadores y al 14% el número de empresas que ofrecen teletrabajo.
 - ✓ Papel que debe jugar la negociación colectiva.
 - ✓ El teletrabajo en las AAPP.
- ✓ El género de la digitalización: pocas estudiantes STEM, pocas mujeres trabajando en empresas de base tecnológica.

Área de impacto 4

Control de la vida privada vs derechos fundamentales

- ✓ Derecho a la intimidad y la protección de datos como límite al poder empresarial.
- ✓ Soberanía sobre los datos.
- ✓ Límites a la práctica de la *gramification*.

Área de impacto 5

Salud en el trabajo

- ✓ Riesgos asociados al trabajo tecnológico.
- ✓ Medidas de prevención de riesgos.
- ✓ Análisis desde la perspectiva del bienestar de los trabajadores.

Área de impacto 6

Modelo de protección social basado en alto nivel de empleo

- ✓ Qué modelo de protección social: necesidad, mérito o ciudadanía.
- ✓ Debates en torno a la renta básica universal.

Área de impacto 7

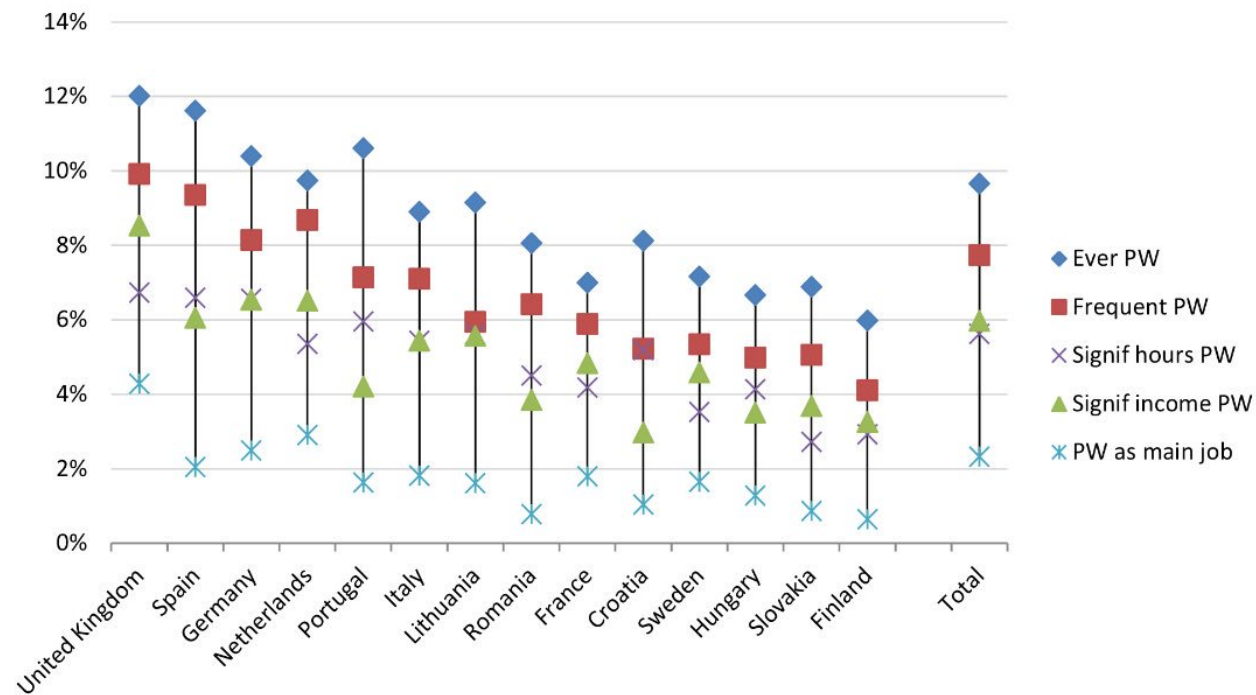
Definición de los sujetos de la relación de trabajo y de los mecanismos de acción colectiva

- ✓ Nueva configuración de las figuras del trabajador y el empleador.
 - ✓ La *Platform Economy* y la figura del *freelancer*: ¿son realmente *freelancers* u otra forma de trabajo asalariado?
- ✓ Nuevos medios de organización y defensa de intereses:
 - ✓ Cómo organizar trabajadores dispersos y sin una sólida identidad profesional: WorkerTech
 - ✓ Qué formas de acción colectiva: negociación colectiva vs movilización de consumidores y poderes públicos.

Datos sobre *Platform Economy* 1

- ✓ Un reciente Informe de la UE sitúa a España como el país con mayor número de trabajadores en la *Platform Economy* (15,1%), aunque es un 2% de los trabajadores los que lo tienen como principal trabajo.
- ✓ Datos de la UE (encuesta realizada en Suiza, Alemania, Austria, Holanda, Suecia e Italia, por el equipo de la Universidad de Hertfordshire, dirigido por Ursula Huws):
 - ✓ En Italia el trabajo pagado mediante plataformas digitales ha generado alguna renta para un 22% de la población, frente al 9% en el Reino Unido y Holanda, 10% en Suecia, 12% en Alemania, 18% en Suiza y 19% en Austria.
 - ✓ Aún así, debe tenerse presente que es una fuente de rentas todavía marginal: únicamente un 2,3% de la población entrevistada obtiene más de la mitad de sus rentas mediante plataformas digitales de trabajo, destacando, nuevamente, Italia, donde es el 5,1% de la población (en Italia, junto con el Reino Unido, trabajan más mujeres que hombres en esta clase de actividad).

Trabajadores de la *Platform Economy*



Datos sobre *Platform Economy* 2

- ✓ El core de esta forma de trabajar es hacerlo mediante apps que notifican los encargos disponibles, como en el caso de *Uber* o *Deliveroo*, y, en relación con la frecuencia, trabajar mediante plataforma no de forma esporádica, sino con cierta habitualidad.
- ✓ El hecho de ser un trabajo para complementar las rentas procedentes de otro trabajo o de otra actividad que también se realiza mediante plataforma (como alojar personas en el propio domicilio o vender propiedades u otros objetos) es también otro de los rasgos distintivos a tener en cuenta. Así como que se trata de una actividad que realizan en mayor medida las personas más jóvenes, aunque con una significativa presencia de algunas de más edad.

Datos sobre *Platform Economy* 3

- ✓ La mayor parte de los trabajadores que lo realizan lo hacen porque no encuentran un trabajo convencional, aunque valoran positivamente la autonomía y la flexibilidad que les proporciona trabajar de este modo.
- ✓ No existen vías de comunicación fluida con la plataforma, ni siquiera cuando se producen incidentes graves en la prestación del servicio, lo que configura a esta clase de empresas como una especie de presencia invisible o gran hermano; y hay un temor extendido a ser desactivado de la *app* y, por tanto, a perder el acceso al trabajo (una especie de despido digital), sin previo aviso ni conocimiento de los motivos.
- ✓ Hay un rasgo completamente característico de esta clase de empleadores, cual es que el control de la prestación de trabajo se externaliza y lo realizan los propios clientes, de forma que es la valoración de estos últimos lo que posiciona a los trabajadores en el ranking de la plataforma y, por tanto, lo que les posibilita tener más o menos encargos a través de ella.

¿Freelancers o trabajadores?

- ✓ En España ya tenemos las primeras Sentencias sobre *riders* de Deliveroo, donde se señala que son trabajadores: Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia de 01/06/2018
- ✓ En otros países europeos y en Estados Unidos también ha habido resoluciones al respecto.
- ✓ Dos claves antes de empezar:
 - ✓ No todas las plataformas son iguales: las hay que localizan territorialmente el trabajo, como *Uber* o *Deliveroo*, pero también aquellas en las que se trabaja únicamente *on line*, como *Upwork* o *Amazon Mechanical Turk* (todas las sentencias conocidas se refieren a plataformas que localizan sus servicios y a la aplicación de las normas laborales allí donde se localizan).
 - ✓ No en todas las plataformas se prestan servicios bajo el mismo modelo, hay modelos diferentes de prestar y/o ordenar los servicios en las diferentes plataformas.
 - ✓ Ello hace que las resoluciones habidas tengas diferentes calificaciones. Lo que, a su vez, significa que todavía no hay una respuesta clara y evidente en relación con la existencia o inexistencia de relación de trabajo asalariado.

Pronunciamientos judiciales sobre prestadores de servicios en la *Platform Economy* 1

- ✓ Sentencia sobre *Uber* de 28 de octubre de 2016, donde se resuelve que los prestadores de servicios son *workers* (la categoría intermedia del sistema británico). Esta Sentencia ha sido confirmada por el tribunal de apelación el 10 de noviembre de 2017.
- ✓ Sin embargo, también en Reino Unido, el ACAS (con ocasión de la certificación de un sindicato), ha resuelto en noviembre de 2017 que los prestadores de servicios de *Deliveroo* son autónomos.

Pronunciamientos judiciales sobre prestadores de servicios en la *Platform Economy* 2

- ✓ En Francia, la Corte de Apelación de París ha decretado el 9 de noviembre de 2017 que los *riders* de *Deliveroo* son autónomos. De su lado, el *Counseil de Prud'hommes* de París ha declarado que los drivers de *Uber* son autónomos el 1 de febrero de 2018.
- ✓ En Estados Unidos, en Pennsylvania, el 11 de abril de 2018, acaba de declararse que los prestadores de servicios de *UberBlack* son autónomos. Sin embargo, en California, la Sentencia de la Corte Suprema de 30 de abril de 2018, entiende que los drivers de *Dinamex* son trabajadores.
- ✓ En Italia, el Tribunale Ordinario de Torino, en Sentencia de 7 de mayo de 2018, ha entendido que los *riders* de *Foodora* son autónomos.
- ✓ Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017 donde declara *Uber* como un servicio de transporte y no un servicio de la sociedad digital (parece apuntar la dependencia de los drivers, pero no se pronuncia sobre ello).

Claves de las resoluciones judiciales sobre prestadores de servicios en *Platform Economy*

Como sucede en España y en el marco de las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre existencia de relación laboral, en todas estas resoluciones se señala que los contratos no deben calificarse de acuerdo con lo dicho en el propio contrato o con la calificación que las partes hayan dado al mismo, sino teniendo en cuenta la realidad de la prestación de servicios que se realizan. A partir de ahí las resoluciones realizan los test sobre la existencia de dependencia (en ninguna de las sentencias de otros países se habla de ajeneidad, únicamente se analiza si existe o no subordinación o dependencia, como hace la propia jurisprudencia europea).

Sentencia *Uber* UK 1: los conductores se integran en la actividad productiva y prestan sus servicios para la empresa no para el mercado

- ✓ “The notion that Uber in London is a mosaic of 30.000 small businesses linked by a common platform is to our minds faintly ridiculous”
- ✓ “Drivers (...) cannot negotiate with passengers (...) they are offered and accept trips strictly on Uber’s terms”
- ✓ “Uber runs a transportation business. The drivers provide the skilled labour through which the organization delivers its services and earns its profit” (síntomas de ajeneidad)
- ✓ “Uber is a client or costumer of a business carried on by the driver. We have already explained why we regard that notion as absurd”
- ✓ “Moreover, the drivers do not market themselves to the world in general; rather, they are recruited by Uber to work as integral components of its organization” (síntomas de ajeneidad)

Sentencia Uber UK 2: los contratos son lo que los términos de ejecución demuestran; el control se demuestra con la desactivación si se rechazan viajes

- ✓ “The only way it can be argued that a contract contains a term which is inconsistent with one of its express terms is to allege that the written terms do not accurately reflect the true agreement of the parties”
- ✓ “In other words, if the reality of the situation is that no one seriously expects that a worker will seek to provide a substitute, or refuse the work offered, the fact that the contract expressly provides for these unrealistic possibilities will not alter the true nature of the relationship”
- ✓ “The relative bargaining power of the parties must be taken into account in deciding whether the terms of any written agreement in truth represent what was agreed and the true agreement will often have to be gleaned from all the circumstances of the case, of which the written agreement is only a part”
- ✓ “There was nothing in the regulatory regime that obliged ULL to warn drivers they should accept at least 80% of trip requests to retain their account status (as to which, see further below), to operate **a ratings system** (deactivating the accounts of those unable to **improve poor scores**), to log drivers off if **they decline three trips** in a row or to provide a suggested route for each trip” (práctica de *gamification*)

Deliveroo UK: el proveedor de servicios puede ser sustituido, luego no es una prestación personal y no hay relación de trabajo

- ✓ “There could be a legal right to provide a substitute worker and the fact that that right was never exercised in practice does not mean that it was not a genuine right” (diferencia con el anterior pronunciamiento)
- ✓ “The Panel’s role is not to judge the good sense or otherwise of the business model. Even if they did it in order to defeat this claim and in order to prevent the riders from being classified as worker”
- ✓ “The central and insuperable difficulty for the Union is that we find that the substitution right to be genuine, in the sense that *Deliveroo* have decided in the New Contract that riders have a right to substitute themselves both before and after they have accepted a particular job; and we have also heard evidence, that we accepted, of it being operated in practice”.

Deliveroo Francia: no hay exclusividad en el trabajo para una plataforma y hay libertad para determinar las franjas horarias y la propia conexión

- ✓ “L’existence d’une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu’elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l’activité”
- ✓ “Ne sont pas en soi révélatrices du lien de subordination allégué ni même d’une dépendance économique du prestataire, dans la mesure où le prestataire n’est lié à la société DELIVEROO FRANCE par aucune clause d’exclusivité ou de non-concurrence et reste libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaite travailler, ou de n’en sélectionner aucune s’il ne souhaite pas travailler pour celle-ci”
- ✓ “La société DELIVEROO FRANCE ne détermine pas unilatéralement les conditions d’exécution du travail du livreur puisque celui-ci choisit librement ses jours et plages horaires d’activité”
- ✓ “L’itinéraire suggéré par l’application pour la livraison, rien ne démontre qu’il était imposé, M. E F G déjà cité attestant du fait que l’itinéraire correspond à la proposition de Google Maps et que les livreurs sont libres de choisir leur itinéraire”
- ✓ “Choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier”

Uber Francia: no recibir instrucciones y tener libertad de aceptar o rechazar los viajes y de fijar las horas de conexión

- ✓ “It cannot be contested here that Mr MENARD did not receive instructions directly from the UBER Company, but through the mobile application”
- ✓ “It also cannot be contested that the UBER Company is in the business of intermediation and not that of a transportation service”
- ✓ “It has been demonstrated that no control of working hours is carried out by the UBER Company on the passenger vehicle drivers and that these drivers are under no obligation of presence or duration of connection”
- ✓ “It has also been demonstrated that drivers are at liberty to accept or to refuse a trip and that they are at liberty to disconnect if they so wish”
- ✓ “This total liberty of organisation enjoyed by Mr MENARD already sets up an obstacle to acknowledging an employment contract”

Foodora Italia: libertad para conectarse y desconectarse de la *app* y posibilidad de rechazar el servicio

- ✓ “È evidente che se il datore di lavoro nos può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo”
- ✓ “I ricorrenti potevano revocare la loro disponibilità su un turno già confermato dalla società utilizzando la funzione swap e potevano anche non presentarsi a rendere la prestazione senza alcuna comunicazione preventiva”

UberBlack USA: libertad para conectarse y desconectarse de la aplicación, no exclusividad y posibilidad de lograr el beneficio querido con la libertad de conexión

- ✓ “Uber is not entitled to control UberBlack drivers”
- ✓ “As business owners, Plaintiffs are permitted to hire sub-contractors or other helpers to drive for UberBlack using their vehicles”
- ✓ “Plaintiffs and their helpers are permitted to work for competing companies”
- ✓ “Plaintiffs are basically completely free to determined their working hours (...) they are permitted to go on line as little or as much they want”
- ✓ “Uber does not require drivers to be on line on the Uber App any time”
- ✓ Explicar: en esta Sentencia se aplican 6 criterios para comprobar si existe o no relación laboral, 4 de ellos inclinan la balanza hacia la inexistencia de dicha relación, pero en 2 el tribunal señala que la prestación podría entenderse como laboral: la exigencia de especila cualificación para prestar el servicio y, y es esta la más destacable, lo que se denomina “integrality of service”: “the service rendered in an integral part of alleged employer’s business”. En relación con este indicio, esta Sentencia dice claramente que “Uber drivers are an essential part of Uber’s business as a transportation company” (este es el criterio fundamental de la primera Sentencia en UK)

Dinamex: el negocio es de la empresa y los *riders* se integran en el negocio de ella: es ella la que busca clientes, hace propaganda, marca el precio, dice donde deben recogerse y entregarse los paquetes

- ✓ “[...] Dynamex’s entire business is that of a delivery service. Unlike other types of businesses in which the delivery of a product may or may not be viewed as within the usual course of the hiring company’s business, here the hiring entity is a delivery company [...]”
- ✓ “[...] Dynamex obtains the customers for its deliveries, sets the rate that the customers will be charged, notifies the drivers where to pick up and deliver the packages, tracks the packages, and requires the drivers to utilize its tracking and recordkeeping system [...]”

Sentencia Uber TJUE: es un servicio de transporte y no de la sociedad de la información y ejerce influencia sobre los conductores

- ✓ “In that regard, it follows from the information before the Court that the intermediation service provided by Uber is based on the selection of non-professional drivers using their own vehicle, to whom the company provides an application without which (i) those drivers would not be led to provide transport services and (ii) persons who wish to make an urban journey would not use the services provided by those drivers. In addition, *Uber exercises decisive influence over the conditions under which that service is provided by those drivers. On the latter point, it appears, inter alia, that Uber determines at least the maximum fare by means of the eponymous application, that the company receives that amount from the client before paying part of it to the non-professional driver of the vehicle, and that it exercises a certain control over the quality of the vehicles, the drivers and their conduct, which can, in some circumstances, result in their exclusion*”
- ✓ “That intermediation service must thus be regarded as forming an integral part of an overall service whose main component is a transport service and, accordingly, must be classified not as ‘an information society service’ within the meaning of Article 1(2) of Directive 98/34, to which Article 2(a) of Directive 2000/31 refers, but as ‘a service in the field of transport’ within the meaning of Article 2(2)(d) of Directive 2006/123”

¿Por qué se están produciendo alarma en la UE?

- ✓ Informe *Eurofound* sobre empleo autónomo donde se alerta de que estos autónomos tienen 3 veces más riesgo de pobreza que los asalariados.
- ✓ Recomendación de la Comisión Europea donde se alerta de la insostenibilidad de nuestros modelos de protección social basados en el empleo ante la proliferación de esta clase de empleos atípicos, incluido en trabajo para plataformas digitales.
- ✓ Conflictos antes los tribunales y huelgas en toda Europa en demanda del reconocimiento de la relación laboral (gobernados por movimientos sindicales y plataformas que no son los sindicatos confederales de corte clásico).

Posibles soluciones

- ✓ Dejar las cosas como están y que los conflictos jurídicos vayan siendo resueltos por los tribunales en aplicación de los indicios de dependencia y ajeneidad.
- ✓ Delimitar mejor la relación de trabajo asalariado con respecto a la de trabajo autónomo, mediante, por ejemplo, una presunción de existencia de trabajo asalariado salvo que se demuestre que existe realmente trabajo autónomo (Informe Ursula Huws, Declaración de *Frankfurt*, Resolución CES, *Taylor Review*).
- ✓ Crear una tercera figura, que en España puede ser el trabajo autónomo económicamente dependiente de la LETA (problemas de interpretación de los confines).
- ✓ No demarcar si se trata de trabajo asalariado o autónomo, pero reconocer una serie de derechos aplicables a toda clase de trabajo con independencia de su estatuto jurídico (una especie de catálogo común de derechos del trabajo, especialmente en materia de protección social) y hacerlo en el ámbito de la Unión Europea (como respuesta global a un fenómeno global).

Úrsula Huws 2014

Clase de trabajo	Trabajo pagado	Trabajo no pagado
Reproductivo: productivo para la sociedad/ capitalismo en general	H Administración Pública y trabajo en los servicios públicos (incluido ONGs); servicios privados provistos individualmente	B Trabajo doméstico: cuidado del hogar, cuidado hijos, etc.; incluidas actividades culturales fuera del mercado
Directamente productivo: para los individuos/ empresas capitalistas	C Producción de mercancías, incluida distribución	D “Trabajo de consumo”, sustituye trabajo pagado por trabajo no pagado de consumidores

Aspectos de empleo público 1

Retos a los que está sometido en funcionariado

- ✓ Finales de los 70 del siglo XX se crea la administración pública de la democracia, vinculada a la prestación de servicios a la ciudadanía (vinculación del funcionariado a las prestaciones Estado de Bienestar).
- ✓ Historia de un éxito: sanidad universal, educación universal, sistema eficiente de recaudación.
- ✓ Hoy el funcionariado sometido a 3 retos:
 - ✓ Falta de legitimación social
 - ✓ Demografía
 - ✓ Tecnología

Aspectos de empleo público 3

Demografía

- ✓ En torno al 20% del funcionariado de la AGE está en 60 años, de forma que se jubilará en los próximos 5 años.
- ✓ En algunos cuerpos del funcionariado, el % de los que se jubilarán en los próximos 5 años alcanza un 30%.
- ✓ Ventana de oportunidad para una reforma o desafío ante la falta de efectivos.

Aspectos de empleo público 4

Tecnología

- ✓ Digitalización y automatización de todos los procesos que no requieren presencia de la ciudadanía.
- ✓ Atención personalizada y especializada de la ciudadanía.
- ✓ Metáfora de Manuel Torres: “drones y boinas verdes”.
- ✓ Sumar a ello, aunque no tenga que ver con la digitalización, desarrollo de una carrera profesional.