

JORNADAS DE ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO,
POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN Y TRANSICIÓN
JUSTA

EL DEBATE EN LA OIT SOBRE LAS OPORTUNIDADES
Y DESAFÍOS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

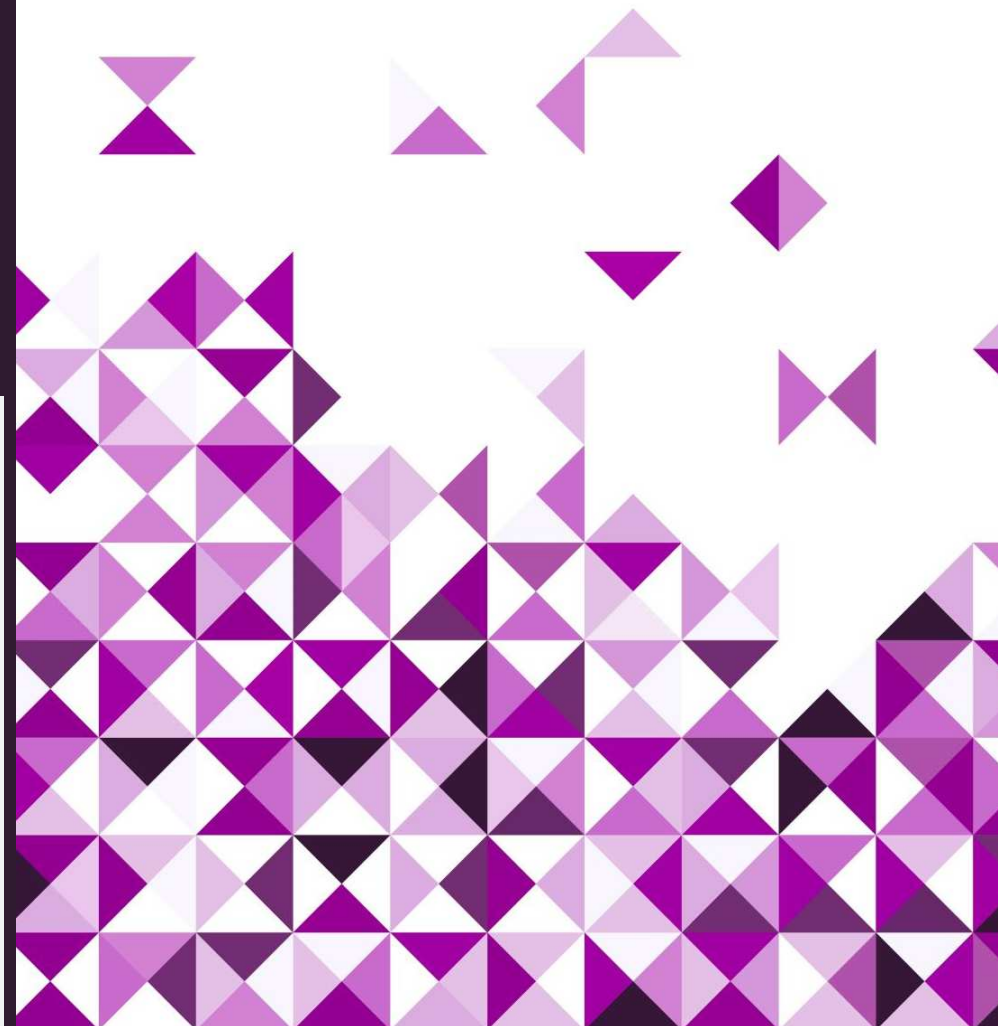
SANTIAGO DE CHILE, 5 DICIEMBRE 2022

María Luz Rodríguez Fernández

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Universidad de Castilla-La Mancha

marialuz.rodriguez@uclm.es



ENCUENTRO TRIPARTITO DE EXPERTOS SOBRE TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS 10 AL 14 OCTUBRE DE 2022

1. ¿Qué tipos de plataformas engloba la expresión “economía de plataformas” y en qué sectores operan? ¿Cuál es el perfil de las empresas y de los trabajadores que se dedican a sus actividades? ¿Las plataformas digitales comparten modelos similares de intervenciones e interacciones con el mercado laboral?
2. ¿Qué oportunidades y retos genera la economía de plataformas en materia de creación de empleo, incluso para las personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, y en termino de informalidad?
3. ¿Cómo están clasificados los trabajadores de plataformas y qué respuestas han dado las autoridades públicas, los interlocutores sociales y otras partes involucradas en la cuestión de la clasificación?
4. ¿Cuáles son las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores de las plataformas? ¿Están protegidos los datos personales de los trabajadores? ¿Existen salvaguardias en relación con el uso de las tecnologías para la organización y el seguimiento del trabajo?
5. ¿Los trabajadores de plataformas tienen acceso a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de la negociación colectiva?
6. ¿En qué cuestiones debería focalizarse la OIT para ayudar a que el trabajo decente sea una realidad en la economía de plataformas, en particular, qué orientación se podría proporcionar para informar una posible discusión general o el establecimiento de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, sujeto a la decisión del Consejo de Administración?

marialuz.rodriguez@uclm.es

Algunos puntos del informe sobre trabajo decente en la economía de plataformas

Número de trabajadores de plataformas

Apenas existen estadísticas oficiales sobre el número de personas que trabajan en la economía de plataformas: la OCDE señala que puede estar entre un 1 y un 3% del total de la fuerza de trabajo global, lo que en número absolutos supone entre 14 y 55 millones de trabajadores; los estudios consultados por la OIT estiman que puede estar entre un 0,3 y un 22% de la población trabajadora.

Chile. Datos del INE en la Encuesta Nacional de Empleo: personas ocupadas en plataformas 205.740 (2,3% población ocupada); 21.542 como segunda actividad (8,0% del total que declara segunda actividad). En su mayoría hombres; en su mayoría trabajadores informales.

**Algunos puntos del
informe sobre trabajo
decente en la economía
de plataformas
Diversidad de
plataformas y perfiles
de trabajadores**

No hay un solo modelo de plataformas: diferencias entre plataformas que localizan el trabajo y aquellas que operan en línea.

Diferencias entre quienes tienen en las plataformas principal fuente de ingresos y quienes complementan sus ingresos mediante el trabajo en plataformas (en plataformas que localizan el trabajo mayoría de trabajadores que obtienen principal fuente de ingresos en plataformas, 84% taxi, 90% reparto).

Diferentes perfiles de trabajadores, aunque con algunas características prevalentes: más hombres que mujeres (segregación por razón de género en trabajo en plataformas), más jóvenes y con mayor nivel educativo que la media de trabajadores, importante número de migrantes, sector prioritario en transporte y en plataformas en línea desarrollo de software.

marialuz.rodriguez@uclm.es

Algunos puntos del informe sobre trabajo decente en la economía de plataformas

Creación de empleo

Algunos estudios aventuran que el número de trabajadores de plataformas en el mundo pasará de 43 millones en 2018 a 78 millones en 2023.

No es fácil saber cuál será el saldo neto de creación de empleo por la economía de plataformas en el medio-largo plazo. Las investigaciones apuntan más bien a una dinámica de creación/destrucción/transformación capaz de producir efectos ambivalentes sobre el empleo.

El debate sobre la cantidad (se crea o se transforma la forma de ponerlo en el mercado) y la calidad de los empleos.

marialuz.rodriguez@uclm.es

ALGUNOS PUNTOS DEL INFORME SOBRE TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES (1)

Sentencia de la Corte Suprema de Reino Unido sobre conductores de Uber de 19/02/2021²¹	Calificación: dependientes Argumentos: los conductores tienen una relación de dependencia respecto de Uber porque ella es quien determina el pago que reciben por su trabajo, la que impone las condiciones del contrato, la que penaliza el rechazo de servicios y restringe la comunicación entre clientes y conductores.
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Brasil sobre conductores de Uber de 28/08/2019²²	Calificación: autónomos Argumentos: los conductores no tienen una relación de subordinación porque prestan sus servicios de manera eventual, sin horarios preestablecidos y no reciben salario fijo.
Sentencia de la Corte de Distrito de Pensilvania sobre conductores de UberBlack de 11/04/2018²³	Calificación: autónomos Argumentos: los conductores tienen libertad para conectarse y desconectarse de la app, no trabajan con exclusividad para una plataforma y tienen la posibilidad de lograr el beneficio que deseen.
Sentencia de la Corte Suprema de California sobre los conductores de Dinamex de 30/04/2018²⁴	Clasificación: dependientes Argumentos: el negocio es de la empresa y los conductores se integran en él: es ella la que busca clientes, hace publicidad, determina el precio, dice donde deben recogerse y entregarse los paquetes.
Decisión de la Corte del Pueblo del Distrito de Haidian (China) sobre repartidores de FlashEx de 6/06/2018²⁵	Calificación: trabajadores Argumentos: la autonomía con que decide el trabajador sobre la aceptación de pedidos y determinación de las horas de trabajo es limitada; la plataforma obtuvo los beneficios del trabajo desarrollado por los repartidores.
Sentencia de la Corte de Empleo de Nueva Zelanda sobre conductores de Uber de 17/12/2020²⁶	Calificación: autónomos Argumentos: el trabajador no es particularmente vulnerable ni le falta la comprensión de lo que había acordado; es el que determina cuándo y por cuánto tiempo se conecta y el que provee de los medios necesarios para realizar la actividad, como el vehículo o el plan de datos.

Sentencia del Tribunal Supremo español sobre repartidores de Glovo de 25/09/2020²⁷	Argumentos: el trabajador realiza su actividad con sujeción a las ordenes de la plataforma, no dispone de la infraestructura esencial para el desarrollo de su actividad y no existe verdadera libertad o autonomía por su parte.
Decisión de la Fair Work Commission australiana sobre repartidora de UberEats de 21/04/2020²⁸	Calificación: autónomos Argumentos: la plataforma no ejerce control sobre cuándo y cuánto trabaja la trabajadora, ni ésta tiene obligación de realizar determinados servicios, puede aceptar servicios de otras plataformas competidoras y no se presenta como "emanación" del negocio de la plataforma, dado que no debe llevar logos ni uniforme de ella.
Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de Montevideo (Uruguay) sobre conductores de Uber de 14/02/2022²⁹	Calificación: dependientes Argumentos: debe darse prioridad a los hechos frente a la denominación que las partes hayan dado al contrato; la actividad de la plataforma es el transporte porque sus ingresos dependen del número de viajes de los conductores; estos están integrados en la organización de la empresa, lo que, según la recomendación 198 de la OIT, es un indicio de existencia de contrato de trabajo.

ALGUNOS PUNTOS DEL INFORME SOBRE TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES (2)

**Algunos puntos del
informe sobre
trabajo decente en
la economía de
plataformas
Iniciativas sobre
clasificación de los
trabajadores**

Algunos países optan por la no intervención y la solución caso a caso en los tribunales de justicia.

Aunque se habla de la creación de terceras figuras, las figuras existentes como el trabajo autónomo económicamente dependiente o el “*worker*” fueron creadas antes del debate sobre clasificación del trabajo en plataformas.

Presunción de existencia de contrato de trabajo.

Extensión de derechos laborales o de protección social a los trabajadores autónomos de plataformas.

Algunos puntos del informe sobre trabajo decente en la economía de plataformas

Condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas (1)

Prolongación del tiempo de trabajo: los trabajadores de plataformas en línea trabajen todos los días de la semana (el 36%) y durante la noche (el 43%); los trabajadores de plataformas *in situ* suelen trabajar también todos los días de la semana y jornadas diarias que pueden llegar a exceder 12 horas. No se retribuyen los tiempos de conexión a la plataforma en espera o busca de un servicio o tarea.

Algunos estudios muestran que los trabajadores de plataformas *in situ* tienen ingresos/hora por encima de los trabajadores que realizan el mismo trabajo fuera de las plataformas (taxi). Los estudios relativos a trabajadores de plataformas en línea estiman que los ingresos/hora de estos trabajadores están por debajo del salario mínimo y de los ingresos de trabajadores que realizan trabajo comparable fuera de las plataformas.

Pago de tarifas por acceder a las plataformas (situaciones de subcontratación).

Falta de canales de comunicación con la plataforma y falta de medios adecuados para solventar conflictos entre la plataforma y los trabajadores y entre los trabajadores y los clientes.

Riesgos derivados del trabajo con ordenador (enfermedades cardiovasculares, fatiga informática) y de la forma en que se trabaja en plataformas (estrés).

**Algunos puntos del
informe sobre trabajo
decente en la economía
de plataformas
Condiciones de trabajo
de los trabajadores de
plataformas (2)**

**Captura de datos personales, protección de
datos, soberanía sobre los datos
personales.**

**Dirección y transparencia algorítmica:
resoluciones judiciales sobre discriminación
algorítmica e iniciativas legislativas sobre
transparencia algorítmica.**

marialuz.rodriguez@uclm.es

Algunos puntos del informe sobre trabajo decente en la economía de plataformas

Protección social de los trabajadores de plataformas

En torno al 40% de los trabajadores de plataformas tiene protección por enfermedad (41% en plataformas en línea y 43% en plataformas *in situ*).

Está por debajo del 20% el porcentaje de trabajadores de ambos tipos de plataformas que tienen protección frente a los accidentes de trabajo y el desempleo (especialmente baja es la protección por desempleo de aquellos que trabajan en plataformas *in situ*, cuyo porcentaje está en torno al 10%).

No supera el 23% el porcentaje de trabajadores de plataformas con protección frente a la vejez.

Informalidad y menor protección social del trabajo autónomo. Debate sobre si el trabajo en plataformas produce informalidad o estimula la formalización mediante la trazabilidad y la comunicación de datos a las autoridades públicas.

**Algunos puntos del
informe sobre trabajo
decente en la economía
de plataformas
Derechos de libre
asociación, libertad
sindical y negociación
colectiva**

Versión 1: son derechos universales y, como tales, se aplican a todos los trabajadores con independencia de su clasificación.

Versión 2: los derechos de libre asociación y libertad sindical son universales y se aplican a todos los trabajadores con independencia de su clasificación. El derecho de negociación colectiva se aplica únicamente a los trabajadores dependientes, pero no a los trabajadores autónomos.

Experiencias de organización, movilización y negociación colectiva de los trabajadores de plataformas.

marialuz.rodriguez@uclm.es

Posiciones de empleadores, trabajadores y gobiernos

Empleadores: una realidad dinámica y en constante cambio, una realidad heterogénea, aún falta conocimiento sobre los efectos de esta realidad, una norma en este momento sería prematura.

Trabajadores: evidencias de déficits de trabajo decente en el trabajo en plataformas, dificultades de protección a nivel nacional por el carácter transfronterizo del trabajo en plataformas, una realidad ya madura, es el tiempo de una norma sobre el trabajo en plataformas.

Gobiernos: evidencias de déficits de trabajo decente, dificultades de protección a nivel nacional por el carácter transfronterizo, seguridad jurídica, déficits de protección social, tiempo de pensar en una norma sobre el trabajo en plataformas.

Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración OIT en su 346^a reunión(octubre- noviembre 2022)

Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo

El Consejo de Administración:

- a) decide inscribir un punto normativo sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, con arreglo al procedimiento de doble discusión, ya sea en el orden del día de la 114.^a y la 115.^a reuniones de la Conferencia (2026 y 2027) o de la 115.^a y la 116.^a reuniones de la Conferencia (2027 y 2028), según lo que determine el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023);
- b) decide inscribir en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025) un punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, y pide a la Oficina que le presente, en su 347.^a reunión (marzo de 2023), un análisis de las lagunas normativas que sirva de base para tomar una decisión sobre la naturaleza del punto que se ha de inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2025 y, si procede, de 2026;

Informe de la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (Ginebra, 10-14 de octubre de 2022)

El Consejo de Administración:

- a) toma nota de que la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas no adoptó ninguna conclusión;
- b) pide a la Oficina que tome en consideración las diversas opiniones expresadas en la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (Ginebra, 10-14 de octubre de 2022) en el contexto de la preparación de la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) que tendrá lugar en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023), y
- c) pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones en relación con las actividades futuras de la OIT sobre trabajo decente en la economía de plataformas.

marialuz.rodriguez@uclm.es