

LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS DE CLASE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

THE INTERVENTION OF CLASS UNIONS IN THE PLATFORM ECONOMY

Fernando Rocha Sánchez

Fundación 1º de Mayo

frocha@1mayo.ccoo.es

Resumen

Las plataformas digitales laborales representan una nueva modalidad de externalización productiva, con potenciales impactos en el mundo del trabajo en cuestiones como la evolución del empleo, la situación profesional, las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social, la tutela jurídica y la dinámica de relaciones laborales. El desarrollo de este fenómeno plantea importantes retos para las organizaciones sindicales, cuyo acierto en la renovación de los esquemas tradicionales de acción determinará en buena medida el papel que pueden y deben seguir desempeñando en la lucha contra la precariedad laboral, y a favor del trabajo decente y la justicia social para el conjunto de la clase trabajadora.

Palabras clave: Economía de plataformas; Economía colaborativa; Sindicatos; Precariedad; Relaciones laborales

Abstract

Digital labour platforms represent a new way of outsourcing, with potential impacts in the world of work on issues such as the evolution of employment, the professional status, working conditions, access to social protection, legal protection and industrial relations. The development of this phenomenon poses relevant challenges for trade union organizations, whose success in the renewal of traditional schemes of action will largely determine the role they can and should continue to play in the fight against job insecurity, and in favor of decent work and social justice for the whole working class

Keywords: Platform Economy; Collaborative Economy; Trade Unions; Precarity; Industrial Relations



Sumario

1. Introducción	78
2. El trabajo en la economía de plataformas	79
2.1. Marco conceptual	79
2.2. Empleo	81
2.3. Condiciones de trabajo	82
3. El sindicalismo de clase ante la economía de plataformas	84
3.1. Control del cumplimiento de la norma laboral	84
3.2. Regulación legal	85
3.3. Organización de trabajadoras y trabajadores	87
3.4. Dinámica de relaciones laborales	89
4. Reflexiones finales	90
Referencias	91

Referencia normalizada

Rocha Sánchez, Fernando (2018): “La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 77-94. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.65>

1. Introducción

Los sindicatos de clase en Europa afrontan en la presente etapa de *reactivación económica* un escenario de intervención particularmente difícil, en el que coexisten, de un lado, entornos productivos “tradicionales” donde las organizaciones sindicales mantienen una presencia significativa, pero con una capacidad de acción sensiblemente disminuida debido a los efectos combinados de la crisis y la aplicación de las políticas de austeridad y reformas laborales (Beneyto 2017; Lehndorff, Dribbusch y Schulten 2017); y de otro lado, entornos más “difusos”, donde la incidencia de los sindicatos es mucho más limitada e incluso inexistente, propiciando así un mayor grado de precariedad e indefensión para las trabajadoras y trabajadores (Barragán et al. 2017).

Uno de los entornos emergentes que está recibiendo mayor atención en el debate público es el conformado por las plataformas digitales de prestación de servicios: un fenómeno que en la mayoría de los países europeos surge en la segunda mitad de la pasada década, cobrando un cierto auge tras el estallido de la Gran Recesión de 2008 en un contexto de fuerte destrucción de empleo asalariado y de necesidad de fuentes alternativas de ingreso para una parte importante de la población (Mandl y Curtarelli 2017; Mckinsey 2016).

Cabe señalar, no obstante, que el porcentaje de empleo realizado a través de estas plataformas es todavía relativamente reducido, aunque se prevé un progresivo aumento del mismo a medida que su presencia se extienda a un volumen creciente y diverso de actividades (Codagnone, Abadie y Biagi 2016; De Groen y Masselli 2016; Florisson y Mandl 2018; Huws, Spencer, Syrdal y Joyce 2017).

La razón del interés suscitado por este fenómeno, tanto a nivel académico como en el ámbito institucional y entre los interlocutores sociales, es que representa una nueva modalidad de externalización productiva con potenciales impactos de caldo en el mundo del trabajo, en cuestiones como: (a) la evolución del empleo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos (emergencia de nuevas modalidades de empleo, como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps¹); (b) la situación profesional de las personas que traba-

¹ El *crowdwork* consiste en trabajo ejecutado a través de plataformas online que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, empresas y personas, posibilitando potencialmente la conexión entre clientes y trabajadoras/es sobre bases globales. El *trabajo a demanda vía apps* se refiere a los empleos en actividades tradicionales —tales como transporte, limpieza o actividades de oficina— que son ofertadas y asignadas mediante aplicaciones de teléfonos móviles (De Stefano 2016).

jan a través de estas plataformas; (c) las condiciones de trabajo; (d) el acceso a la protección social; (e) la tutela jurídica de los derechos de las trabajadoras y trabajadores; y (f) la dinámica de relaciones laborales (De Stefano 2016; Degryse 2016; 2017; DG IPOL 2017; EU-OSHA 2017; Eurofound 2015; Florisson y Mandl 2018; Heeks 2017; Huws 2016; 2017; Monereo y Perán 2018; OIT 2018; Prassl 2018; Rocha, 2017a; 2017b; Rodríguez-Piñero y Hernández 2017; Scholtz 2017; Todoli 2017a; Todoli y Hernández 2018).

La valoración sobre la naturaleza y alcance de estos impactos dista mucho sin embargo de ser unívoca, pudiendo destacarse —de forma sintética— dos grandes narrativas contrapuestas sobre el “capitalismo de plataformas” (Pasquale 2017).

Así, en un polo se situaría el discurso neoliberal promovido por la denominada “ideología de Silicon Valley”, que enfatiza las ventajas que el desarrollo de las plataformas digitales ofrece a todas las personas “emprendedoras” que buscan nuevas fuentes de ingreso y oportunidades de empleo más flexible y autónomo (Mcafee y Brynjolfsson 2017; Parker, Van Alstyne y Choudary, 2017; Sundararajan, 2016).

En el polo opuesto, se ubica un discurso crítico que resalta que el trabajo de plataformas encubre —bajo el mantra del emprendimiento y la “disrupción tecnológica”— la profundización de formas ya conocidas de precariedad laboral, cuya consolidación contribuiría a conformar una suerte de “neofeudalismo digital” (Graham y Shaw 2017; Jones 2018; Morozov 2018; Sholtz 2017).

Naturalmente, entre ambos extremos es posible encontrar posiciones más matizadas que reconocen los posibles beneficios de este fenómeno, pero sin soslayar sus aspectos más negativos. Así, se ha señalado que:

Las potenciales ventajas del “trabajo de bolos” (*gig work*) son muchas, desde la flexibilidad de elegir cuando y donde trabajar, a la habilidad de ofrecer servicios innovadores y asequibles. Pero una vida de “bolos” (*gigs*) intermitentes y de corta duración también tiene sus inconvenientes, desde la inseguridad económica a la carencia de la tradicional protección en el empleo” (Prassl 2018: 12).

En este marco general, el objetivo del presente artículo es aportar elementos de reflexión al debate actualmente en curso en la Unión Europea (UE)² sobre la intervención en la economía de plataformas de los sindicatos de clase, es decir: las organizaciones sindicales que —en contraposición a los sindicatos corporativos— buscan organizar, representar y defender al conjunto de trabajadoras y trabajadores.

El contenido del texto se estructura del siguiente modo: en el apartado segundo, se ofrece una aproximación a la realidad del trabajo desarrollado a través de las plataformas digitales. Posteriormente, se plantean algunos ejes de para la intervención sindical a partir de las iniciativas concretas desarrolladas en este campo. El artículo se completa con unas breves reflexiones finales a modo de conclusión.

2. El trabajo en la economía de plataformas

En este apartado se aborda la dimensión laboral de la economía de plataformas. Para ello, se ofrece en primer lugar un breve marco conceptual para el análisis de este fenómeno, realizando a continuación una aproximación al tamaño del mismo. Por último, se incide en un debate clave como es el relativo a las condiciones de trabajo de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales.

2.1. Marco conceptual

La caracterización de la actividad desarrollada por los modelos de negocio basados en plataformas digitales dista mucho de ser pacífica. Así, la revisión de la literatura especializada permite constatar una intensa disputa por la “hegemonía terminológica”, acuñándose denominaciones tan dispares como las de “economía de plataformas”, “economía colaborativa”, “*gig economy*”, “economía bajo demanda” y “*Uber economy*” (De Stefano,

² A pesar del carácter global de este fenómeno, se ha centrado el análisis en un ámbito relativamente homogéneo como el de la UE, excluyendo por tanto otras áreas geográficas con marcos sociales, económicos e institucionales muy diferentes.

2016; DG IPOL 2017; Drahokoupil y Fabo, 2016; EU-OSHA 2017; European Commission 2016; Florisson y Mandl 2018; Kilhoffer, Lenaerts y Beblavý 2017; OIT 2018; Prassl 2018; Sholtz 2017; Srnicek, 2017; Sundararajan, 2016; Todoli 2017a).

Es importante señalar que este no es un debate meramente nominal sino de orden conceptual, con implicaciones sustantivas sobre las valoraciones y políticas que los distintos actores sociales promueven en torno a este fenómeno.

A modo ilustrativo, las instituciones comunitarias han promovido el concepto de “economía *colaborativa*”: un término con una connotación marcadamente positiva que, según la propuesta de la Comisión Europea, se refiere a la emergencia de “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (European Commission 2016: 3).

A raíz de la publicación de la Agenda comunitaria el concepto de economía colaborativa se ha extendido de forma generalizada en el discurso institucional y académico, incluso —de forma paradójica— entre aquellas posiciones que cuestionan críticamente su validez. Sin embargo, cuando se analiza en profundidad las características de este fenómeno y sus efectos en el mundo del trabajo “parece bastante obvio que tal expresión no resiste el contraste con la realidad a la que se quiere describir con este término, incluso manifiesta de manera inmediata el sesgo inapropiado que provoca” (Cruz 2017: 23).

Entre los actores sociales que rechazan su utilización se encuentran las organizaciones sindicales, que han optado de forma alternativa por el concepto de “economía de *plataformas*” (AAVV 2016; Degryse 2016; 2017; Drahokoupil y Fabo 2016; ETUC 2016; 2017; Rocha 2017b). Con ello, se pretende poner el acento de forma crítica en tres características que normalmente se omiten en el debate público sobre este fenómeno:

- Los modelos de negocio basados en plataformas digitales buscan en última instancia el *beneficio económico*, y por tanto, no pueden asimilarse a otro tipo de entidades u organizaciones que desarrollan actividades sin ánimo de lucro.

- Los negocios basados en plataformas digitales no se limitan a “intermediar” la interacción descentralizada entre usuarios externos en igualdad de condiciones —“*peer to peer*”— sino que *coordinan de forma jerárquica*, mediante sofisticados algoritmos tecnológicos que distan mucho de ser “neutros”, las transacciones entre los mismos.
- Los distintos actores que intervienen en las transacciones —plataformas, clientes, personas que prestan servicios...— no tienen intereses homogéneos sino diferenciados; una diversidad que no excluye lógicamente la colaboración, pero tampoco la contraposición ni el conflicto.

En suma, en contraposición a la narrativa neoliberal sobre este fenómeno, se plantea que las plataformas dominantes como Uber o similares no han convertido a la organización empresarial en una realidad obsoleta. Antes bien, estas plataformas representarían una nueva modalidad de “corporación postindustrial” que “busca maximizar beneficios, pero no necesariamente a través de la empresa productiva. Más bien, puede crear valor para los accionistas por otros medios, como la manipulación de activos, la actividad especulativa; y, de forma especialmente pertinente aquí, mediante el arbitraje regulatorio” (Tomasetti 2016: 34)³.

Un segundo elemento de contexto a remarcar es la notable heterogeneidad de las plataformas digitales, tanto en términos de objetivos como de diseño y funcionamiento (DG IPOL 2017; Florisson y Mandl 2018; Snircek 2017).

No obstante, centrando la atención en las plataformas “laborales” —es decir, las que coordinan la demanda múltiple de trabajos y la prestación de los mismos a cambio de un pago— es posible remarcar dos variables especialmente relevantes para la intervención sindical en este campo.

³ El concepto de arbitraje regulatorio alude, en el ámbito de la economía y las finanzas, a la práctica de explotar las brechas en la regulación con el objetivo de tomar ventaja de una diferencia de precio entre dos o más mercados. Esto suele ser hecho por los inversores internacionales que usan los productos derivados para darles la vuelta a las regulaciones financieras de un país.

La primera sería el tipo de *mercado laboral* donde la prestación de servicios es ofertada y desarrollada. Así, es posible distinguir entre plataformas que coordinan trabajos “*offline*”, que deben ser ejecutados de forma presencial en los entornos locales donde son requeridos (por ejemplo, transporte, reparto de comida a domicilio, reparaciones en el hogar, cuidado de personas...); y las que ofrecen trabajos “*online*”, que son realizados virtualmente a través de internet en respuesta a una demanda de ámbito potencialmente global (tales como la traducción de un texto, etiquetado de una imagen, realización de un proyecto de consultoría...).

Esta es una distinción especialmente relevante en términos jurídicos, en la medida en que las personas que prestan servicios presenciales en el ámbito local están amparadas por el marco legal de referencia, mientras que aquellas que trabajan de forma virtual para una demanda global padecen un grado de indefensión mucho mayor.

La segunda variable es el *grado de control* que las plataformas ejercen sobre el trabajo o, de forma inversa, el nivel de autonomía que puede tener una persona para desarrollar el mismo. Esto es importante a efectos del debate sobre el control jurídico de los “nuevos indicios de laboralidad”, que tienden a ser más evidentes cuanto mayor es el nivel de control de las mismas sobre la organización y prestación de los servicios (Todoli 2017a; 2017b; 2018).

2.2. Empleo

La investigación empírica sobre las plataformas digitales presenta una doble restricción: la falta de transparencia de las plataformas, que en la mayoría de los Estados miembro de la UE no están legalmente obligadas a proporcionar información sobre el número y volumen de sus transacciones; y la alta volatilidad del fenómeno, que se manifiesta en una notable fluctuación de los índices de creación y mortalidad de las plataformas. En este sentido, es posible encontrar estimaciones muy diversas en función de la metodología y fuentes de información utilizadas para el cálculo de las mismas (Florisson y Mandl 2018).

A modo de ejemplo, un estudio publicado en 2017 establece un volumen de 200 plataformas *activas*

que prestan servicios de transporte o servicios de otro tipo —online y offline— en el ámbito de la UE28 (se excluyen las plataformas que ofrecen intercambio de bienes, como Amazon y eBay, y las que facilitan el uso de activos como Airbnb). Un universo que incluye tanto plataformas creadas en los Estados miembro (84,5%), como otras procedentes de terceros países pero que operan asimismo en Europa (Fabo, Beblavý, Kilhoffer y Lenaerts 2017).

Este estudio permite constatar asimismo la desigual distribución nacional del número de plataformas activas, con independencia de su país de origen, registrándose el mayor número en Francia y Reino Unido, seguidas de Alemania, Países Bajos y España (donde se localizan 39 plataformas).

Centrando el análisis en el empleo desarrollado a través de plataformas digitales⁴, su delimitación presenta asimismo restricciones metodológicas tales como: la falta de transparencia ya apuntada por parte de las plataformas, que imposibilita la existencia de datos administrativos sobre las personas que prestan servicios a través de las mismas; la carencia de variables sobre este fenómeno en las estadísticas laborales oficiales; o la notable heterogeneidad del trabajo de plataformas, que incluye desde personas que prestan servicios de forma esporádica en diferentes actividades, a otras que lo hacen de forma más continuada en una única plataforma (Codagnone et al. 2016; De Groen y Masselli 2016; Florisson y Mandl 2018; Heeks 2017; Huws et al. 2017; Prasll, 2018).

El corolario de esta situación es una notable diversidad en las estimaciones realizadas por los diferentes estudios disponibles, normalmente realizados con metodologías y fuentes de información muy diversos (dificultando por tanto la comparación de resultados). Así, una exhaustiva revisión de la literatura especializada permite situar el volumen del trabajo en plataformas en un rango que oscila según los países entre el 0,4% y el 19% de la población activa (Florisson y Mandl 2018).

⁴ Conviene diferenciar esta categoría del empleo directo, es decir, de las personas contratadas por las plataformas para asegurar su funcionamiento (y cuyo volumen es muy reducido en términos absolutos).

Otra cuestión diferente concierne a las características del empleo desarrollado a través de estas plataformas. Nuevamente, es necesario reiterar que todavía no se dispone de suficiente información empírica sobre esta cuestión. No obstante, a modo ilustrativo los resultados de una investigación comparada de la situación de siete países europeos —Alemania, Austria, Francia, Italia, Países Bajos, Reino Unido y Suiza— permiten resaltar los siguientes aspectos (Huws et al. 2017):

- Una parte significativa de la población, aunque con diferencias significativas entre países, declara haber trabajado alguna vez a través de plataformas digitales: bien realizando trabajo virtual; bien prestado servicios en el mundo real.
- Para la mayoría de las personas el trabajo a través de plataformas representa un pequeño suplemento a la principal fuente de ingresos.
- Las personas que trabajan a través de plataformas buscan en mayor proporción trabajo en empleos regulares
- Existe una composición relativamente equilibrada del trabajo a través de plataformas entre mujeres y hombres, con una mayor presencia de personas jóvenes en determinadas actividades (como los servicios de reparto a domicilio).
- Sólo una pequeña parte (entre el 7% y el 13%) de las personas declaran ser autónomas, mientras que más de la mitad se consideran empleadas a tiempo completo.

En suma, la mayor parte de los estudios empíricos disponibles coinciden en apuntar que el porcentaje de empleo realizado a través de estas plataformas en la mayoría de los países europeos es relativamente reducido, aunque se prevé aumento de forma progresiva a medida que su presencia se extienda a un volumen creciente y diverso de actividades. La razón de ello es que, si bien no todas las ocupaciones o tareas pueden subcontratarse con la misma facilidad, es probable sin embargo que algunas partes de casi todos los trabajos puedan ser ejecutados en el futuro a través de las plataformas digitales.

2.3. Condiciones de trabajo

El debate público sobre el trabajo en las plataformas digitales se ha polarizado rápidamente, como ya se ha señalado, en torno a dos narrativas que ofrecen visiones radicalmente contrapuestas (cuadro 1).

La validación de ambas narrativas adolece sin embargo de suficiente información comparada, que permita establecer conclusiones definitivas sobre las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en la economía digital (Meil y Kirov 2017). A ello se suma otro elemento ya reiterado como es el notable grado de heterogeneidad de este fenómeno, que además registra una constante evolución.

No obstante, los resultados de diferentes estudios apuntan que el trabajo de plataformas se caracteriza en la etapa actual por un elevado grado de precariedad laboral, que se manifiesta en diversas dimensiones (Berg 2016; De Groen y Maselli 2016; De Stefano 2016; Degryse 2016; DG IPOL 2017; Drahokoupil y Fabo 2016; EU-OSHA 2017; ETUC 2017; Florisson y Mandl 2018; Heeks 2017; Huws et al. 2017; Prassl 2018; Scholtz 2017):

(1) *Baja remuneración* percibida a cambio de las tareas realizadas, que en la mayoría de los casos se sitúa por debajo del salario mínimo existente en el país de referencia.

(2) *Subempleo*, provocado por el hecho de que en un elevado número de casos el trabajo se fragmenta en “micro-tareas”.

(3) *Bajo acceso a las prestaciones de protección social*, especialmente en el caso de las personas que realizan tareas de forma virtual.

(4) *Riesgos para la seguridad y salud laboral* más elevados para las personas que prestan servicios “offline”, en cuestiones como: (a) carencia de formación; (b) falta de certificación para las cualificaciones requeridas; (c) carencia de información sobre regulaciones; (d) ausencia de claridad en las especificaciones de trabajo; (e) carencia de equipo y ropas de seguridad; (f) ritmos de trabajo más intensos, sin pausas; y (g) agotamiento causado por horas de trabajo prolongadas.

(5) *Riesgos para la seguridad y salud laboral* más elevados para las personas que prestan servicios

“online”, en aspectos como: (a) presiones para intensificar ritmos de trabajo; (b) disponibilidad permanente para la aceptación de servicios, y con muy poca antelación (c) inseguridad de percepción de ingresos por trabajos realizados; (d) aislamiento; (e) utilización de equipos no preparados ergonómicamente; (f) factores medioambientales no óptimos para trabajo; (g) ausencia de canales directos de comunicación con clientes, (h) trabajo con contenidos ofensivos; e (i) disolución de barreras entre trabajo y no trabajo.

(6) *Notable asimetría de poder entre las plataformas y las personas que prestan servicios a través de las mismas*, que se pone de relieve en elementos como: (a) el establecimiento unilateral de los términos y condiciones que regulan la relación de trabajo con las plataformas y los clientes. Por ejemplo, las personas que prestan servicios no pueden negociar una remuneración justa por su trabajo, pero en cambio las plataformas usan regularmente este desequilibrio de poder para incrementar unilateralmente el porcentaje de ingresos

Cuadro 1. Narrativas sobre el Capitalismo de Plataformas

Narrativa convencional	Contra-narrativa
Las plataformas promueven mercados de trabajo más justo, al reducir los costes de entrada para los proveedores de servicios	Las plataformas afianzan las desigualdades existentes y promueven la precariedad, reduciendo el poder de negociación de los trabajadores y la estabilidad del empleo
Las plataformas reducen el impacto de la discriminación incrementando el número de los proveedores de servicios en el transporte, alojamiento y otros mercados	Las plataformas aumentan la discriminación al identificar a los clientes con perfiles basados en imágenes que revelan su etnia o nombres identificados racialmente. Los sistemas de clasificación y puntuación pueden reforzar los sesgos
Los reguladores de las plataformas probablemente reflejen los intereses de los proveedores establecidos (como hoteles y taxis) debido a los vínculos políticos de los mismos	Las grandes plataformas manejan unos recursos tan grandes que sus esfuerzos de cabildeo (<i>lobbying</i>) pueden malograr los realizados de forma fragmentada y descoordinada por los proveedores establecidos
Las grandes plataformas han ganado masivas cuotas de mercado por la calidad de sus servicios	Las grandes plataformas han ganado masivas cuotas de mercado gracias a la suerte, la ventaja de ser los primeros en llegar, efectos de red, cabildeo, ausencia estratégica de regulación, y el coste de inversión inusualmente bajo debido a la expansión cuantitativa (<i>quantitative easing</i>)
Las plataformas promueven el crecimiento económico al incorporar al mercado de trabajo a las personas inactivas y sub-empleadas	Las plataformas socavan el crecimiento reduciendo los salarios mientras los trabajadores se pelean por “bolos” (<i>gigs</i>), ofreciéndoles completarlos por precios inferiores a los de sus competidores
Las plataformas promueven la flexibilidad fragmentando los trabajos en tareas, facilitando que los trabajadores completen las mismas a su propio ritmo	Los “bolos” de baja remuneración y el trabajo fragmentado fuerza a los trabajadores a estar constantemente “preparados para el deber” si no quieren perder la oportunidad de trabajar
La utilización de los perfiles basados en datos de los usuarios de plataformas puede conectarlos de forma preferente a los trabajadores más compatibles con los mismos	Los usuarios pueden experimentar una pérdida de agencia cuando opciones fortuitas o impredecibles son efectivamente escondidas u oscurecidas

Fuente: Pasquale, 2018: 311 (traducción propia).

que obtienen del pago de los clientes; (b) la utilización de mecanismos de puntuación para evaluar el trabajo realizado, y que en la práctica están mayoritariamente sesgados a favor de los clientes; (c) la falta de transparencia de la forma en que las plataformas, y los algoritmos que utilizan, atribuyen un servicio o tarea; (d) potenciales sesgos discriminatorios en la provisión de servicios, en base a variables como el género, etnia o la actividad sindical; (f) la incapacidad para las trabajadoras y trabajadores de acceder a los datos sobre su prestación que tienen las plataformas, y de “portar” su reputación online a otra plataforma; (g) la carencia de mecanismos de interlocución y resolución de disputas, tanto con las plataformas como con los clientes; y (h) la “desactivación” arbitraria de las trabajadoras y trabajadores por parte las plataformas, lo que impide optar a nuevos encargos a través de las mismas. Un hecho que es frecuente que se produzca tras períodos de inactividad, o por ejemplo cuando trabajadoras y trabajadores han tratado de disputar los términos y condiciones de la prestación de servicios.

El corolario de este diagnóstico, tal como se concluye en el informe de una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es que “la actual organización del *crowdwork* no está proporcionando oportunidades de trabajo decente ni en Estados Unidos ni en ninguna parte” (Berg 2016: 25).

3. El sindicalismo de clase ante la economía de plataformas

La intervención en la economía de plataformas es una cuestión que se está abordando de forma incipiente en la agenda de los sindicatos de clase en Europa; un hecho hasta cierto punto comprensible considerando que, a pesar de la rápida eclosión de este fenómeno en los últimos años, afecta actualmente —como ya se ha señalado— a un porcentaje reducido de empleo.

Las iniciativas emergentes puestas en marcha por los sindicatos se caracterizan asimismo por un cierto grado de heterogeneidad, debido tanto al desigual avance de este fenómeno entre los distintos países como a los diferentes marcos institucio-

nales y modelos de organización sindical existentes (Johnston y Land-Kazlauskas 2018).

El análisis comparado permite en todo caso delimitar cuatro grandes ejes de intervención sindical en este campo (a) el control del cumplimiento de la normal laboral; (b) la regulación legal; (c) la organización de las trabajadoras y trabajadores; y (d) la dinámica de relaciones laborales.

3.1. Control del cumplimiento de la norma laboral

El incumplimiento crónico de la norma laboral constituye un rasgo característico del modelo productivo en España, que explica en buena medida —aunque no sea el único factor— problemas estructurales como la persistencia de una elevada precariedad del empleo (Rocha 2016). En este sentido, se ha señalado que “la dificultad tradicional del sistema español de relaciones laborales de lograr que las prescripciones legales se apliquen con efectividad y eficacia a la realidad práctica, se intensifican en la actualidad para cierto tipo de actividades, entre las que deben incluirse aquellas que se llevan a cabo en el ámbito de las plataformas digitales” (Cruz 2017: 45).

La controversia en torno a la “evasión” de la norma laboral por parte de las plataformas digitales se ha planteado con especial intensidad desde la emergencia de este fenómeno, por una doble razón (Huws 2016): de un lado, porque las nuevas formas de empleo —como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps— crecieron rápidamente en actividades económicas que ya registraban con anterioridad una presencia significativa de falso trabajo autónomo, tales como las industrias creativas, transporte, consultorías y los servicios de limpieza.

De otro, y de forma más relevante, porque las plataformas digitales están contribuyendo a potenciar la ambigüedad de la relación laboral en base a un doble elemento: (a) mediante la incorporación de “terceras partes” en lo que previamente había sido un acuerdo bilateral, planteando la cuestión de quién debería ser considerado como empleador (el cliente, la plataforma digital, otro intermediario...); y (b) creando nuevas asimetrías en el mercado de trabajo, que hacen prácticamente imposible aplicar el concepto de “nego-

ciación significativa” implícito en los planteamientos tradicionales de relación laboral entre empleado y empleador, o de contrato de servicio entre trabajador autónomo y cliente.

La principal consecuencia de esta situación es que la situación laboral de las personas que trabajan con estas plataformas no encaja del todo ni en la figura del trabajo autónomo, ni en la de empleo asalariado. Esto ha generado una intensa controversia doctrinal, todavía en curso en diferentes países, sobre la calificación legal del trabajo prestado a través de las plataformas digitales (ver apartado 3.2).

La disputa sobre esta cuestión ha motivado de hecho que uno de los primeros ejes de intervención planteados por las trabajadoras y trabajadores en este ámbito, tanto a nivel individual como colectivo, sea la presentación de litigios ante las autoridades laborales respecto de su situación profesional. Las resoluciones judiciales dictadas por los tribunales en distintos países no reflejan sin embargo un patrón homogéneo, registrándose en cambio una casuística variada, incluso en relación a demandas planteadas ante una misma plataforma (Aloisi 2016; De Stefano 2016; DG IPOL 2017; Felstiner 2011; Johnston y Land 2018; Rojo 2018).

Centrando la atención en el contexto español, una referencia obligada en esta materia es la *Sentencia del Juzgado nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio*, que reconoce por primera vez la laboralidad del trabajador denunciante (*Rider*) y condena a la plataforma por despido improcedente. Así, a partir del análisis de los hechos probados, en la sentencia se resalta que “en este caso, admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación laboral de ajeneidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena” (SJSO 2018: 12).

De forma más específica, en cuanto a la dependencia se considera probado que “el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma”. Y en relación a la ajeneidad, se señala que “es un hecho no controvertido

que era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente (...) También era la empresa la que fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina. Señalar, por último, que según manifestaciones de la propia empresa, los trabajadores eran “la imagen de la compañía de cara al cliente” (SJSO 2018: 12)⁵.

Además de este pronunciamiento en sede judicial, es importante señalar que el *Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2018-2020* (BOE 11/4/2018) ha incluido por primera vez una línea de actuación sobre la “actividades a través de plataformas de Internet”, en la que definen los siguientes objetivos: “1) Definir un procedimiento operativo de trabajo en relación a las empresas que operan a través de plataformas en Internet. 2) Impartir, en colaboración con otros organismos públicos, formación especializada a Inspectores y Subinspectores. 3) Implantar programas piloto en distintas Comunidades Autónomas” (línea 88).

En este marco, las organizaciones sindicales en España se han planteado como un primer eje estratégico de intervención el control del cumplimiento de la norma laboral por las plataformas digitales que ofertan servicios offline en los mercados locales, que son las que presentan una mayor evidencia de los “nuevos indicios de laboralidad” (González 2017; Mercader 2018; Poquet 2018; Todoli 2017a; 2017b; 2018).

3.2. Regulación legal

La regulación legal de la actividad de las plataformas afronta desde sus inicios diversos obstáculos, entre las que cabe resaltar especialmente tres. Primero, se trata de un fenómeno que presenta un elevado grado de heterogeneidad y dinamismo, con nuevos actores incorporándose constantemente y otros tanto desapareciendo con similar

⁵ Una vez elaborado este artículo, se ha publicado otra sentencia de signo opuesto (SJSO 39 de Madrid, nº 284/2018), donde se que establece que los repartidores de Glovo no son trabajadores por cuenta ajena

rapidez. Segundo, las características de las plataformas digitales plantean dificultades objetivas de encaje en los marcos normativos existentes, en relación a diversos aspectos. Tercero, y quizás el más importante: la frontal oposición de las plataformas digitales a cualquier tipo de norma legal que afecte a sus actividades, argumentándose que se trata de modelos de actividad radicalmente diferentes e innovadores —la tesis de la “excepción tecnológica”— cuya regulación debería ser en todo caso auto gestionada, es decir, responsabilidad exclusiva de sus operadores (EU-OSHA 2018; Parker et al. 2017; Risack 2017; Sundararajan 2016).

Más allá del debate sobre su conveniencia o no, distintos países han comenzado a promover medidas regulatorias específicas sobre diferentes cuestiones afectadas por el desarrollo de las plataformas digitales. Unas medidas impulsadas, conviene remarcar, con el objetivo prioritario de preservar la *defensa de la competencia* entre agentes económicos en relación a materias como: los requisitos de acceso a los mercados; regímenes de responsabilidad; protección de usuarios; fiscalidad; transparencia y equidad en el trato con empresas; protección de los derechos de propiedad; y captación, almacenamiento y uso de datos (EU-OSHA 2017; European Commission 2016, 2018a; 2018; Florisson y Mandl 2018; Kilhofer et al. 2017; Parker et al. 2017).

La regulación de la *dimensión laboral* de la economía de plataformas ha tenido hasta el momento, sin embargo, una presencia mucho menor, tanto en el debate público como en el plano legislativo (Rodríguez-Piñero 2017). Un hecho llamativo, considerando que “la legislación laboral —o más bien, la *evasión* de la legislación laboral— se encuentra en el núcleo de los modelos de negocio de la *gig economy*” (Prassl 2018: 21).

La controversia en materia laboral se ha centrado fundamentalmente en la calificación legal de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, dado que —como ya se ha señalado— no encaja del todo ni con el trabajo asalariado ni con el trabajo autónomo. De ahí que algunos autores hayan propuesto la creación de una nueva categoría legal intermedia denominada “trabajador independiente”: una figura que garantizaría a las personas que trabajan en la economía de plataformas muchos de los derechos laborales —

aunque no todos— asociados al empleo asalariado (Harris y Krueger, 2015).

La idoneidad de esta propuesta y la potencial eficacia de su aplicación ha generado sin embargo una fuerte polémica en la doctrina jurídica, ya que —a juicio de diversos autores— la organización del trabajo a través de las plataformas digitales encubre, en la mayoría de los casos, una relación de facto de subordinación y dependencia laboral (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016; Felstiner, 2011). Esto ha llevado a plantear, como opción alternativa, el encaje jurídico de las nuevas modalidades de empleo digital dentro del marco normativo del trabajo asalariado, mediante la creación de una relación laboral especial (Mercader 2018; Poquet 2018; Todoli, 2017a).

En el ámbito comunitario la Comisión Europea no ha entrado a fondo en esta cuestión, limitándose a puntualizar los elementos fácticos que definen la existencia de una relación de trabajo asalariada y proponiendo una recomendación muy genérica sobre esta cuestión para los Estados miembro. Un enfoque que se justifica por lo escaso de las competencias comunitarias en materia laboral (European Commission 2016).

La regulación en los Estados miembro de la UE tampoco registra por su parte un nivel de desarrollo muy alto, registrándose además diversos enfoques a la hora de abordar la dimensión laboral de este fenómeno (EU-OSHA 2017).

En este marco, las organizaciones sindicales se han posicionado en general a favor del desarrollo de una agenda regulatoria laboral, tanto a nivel comunitario como de los Estados miembro, que asegure la existencia de condiciones de trabajo justas para las personas que prestan servicios a través de las plataformas digitales.

Así, la Confederación Europea de Sindicatos ha planteado la necesidad de un “instrumento legislativo comunitario fuerte” que contemple entre otros aspectos (ETUC 2017):

- Un marco regulatorio detallado y ajustado para los ecosistemas de plataformas digitales, capaz de garantizar la confidencialidad y preservar a los demandantes de posibles represalias.

- La obligación para las plataformas online de asegurar el acceso a mecanismos efectivos de reparación para trabajadores y empresas usuarias.
- Un nivel alto de obligación de provisión de información y transparencia, reglas sobre el uso y acceso a datos y la no discriminación. La legislación europea y nacional sobre protección de datos personales y el derecho a la privación debería reforzarse para los trabajadores de plataformas.
- Criterios de responsabilidad social y corporativa para ser transpuestos por los Estados miembro, pudiendo utilizarse por ejemplo en casos donde deben concederse licencias para operar.
- El derecho a la organización y la negociación colectiva con la plataforma. Esto debería implicar excepciones a las leyes sobre competencia y anti-monopolio, permitiendo que los trabajadores autónomos puedan negociar con las plataformas.

En el contexto español, los sindicatos más representativos a nivel estatal (CCOO y UGT) han demandado reiteradamente la necesidad de *potenciar el papel del diálogo social tripartito* en la regulación de la economía de plataformas, con especial incidencia en la dimensión laboral de este fenómeno. Un diálogo social que a juicio de estas organizaciones no puede sustituirse, sino en todo caso complementarse, por la consulta pública abierta a una amplia pluralidad de actores individuales y colectivos (una práctica de “gobernanza” impulsada de forma creciente en los últimos años, sobre todo por parte de las instituciones comunitarias).

El escenario de bloqueo legislativo que se ha vivido en la actual legislatura, al menos hasta el momento de redacción del presente artículo (junio de 2018), ha impedido sin embargo avanzar en el debate sobre las distintas iniciativas parlamentarias por distintas fuerzas políticas (Rodríguez-Piñero 2017).

En cuanto a los posibles contenidos laborales a tratar en el marco del diálogo social tripartito, la posición de las organizaciones sindicales sería la de no limitarse a abordar la regulación de la cali-

ficación legal de la prestación de servicios, sino incorporar asimismo en la agenda otras materias tales como; calidad del empleo; protección de datos y los mecanismos de reputación; representación y tutela colectiva de los trabajadores digitales; formación profesional; y adaptación de los mecanismos de protección social.

En suma, frente a la narrativa neoliberal favorable a la “autorregulación” de las plataformas digitales, se plantea que “la legislación laboral es la clave para condiciones justas para todos los trabajadores, y la competencia justa entre negocios nuevos y viejos” (Prassl 2018: 133).

3.3. Organización de trabajadoras y trabajadores

La acción sindical en los modelos de negocio basados en plataformas digitales afronta diversos obstáculos de partida, comenzando por el propio lenguaje. La razón es que la narrativa neoliberal sobre este fenómeno ha acuñado una serie de eufemismos que, en última instancia, pretenden hacer invisible la relación laboral; así, ya no se habla de “trabajo”, sino de “bolos” (gigs), “tareas”, “viajes”, “intercambios”, e incluso hasta de “favores”.

La utilización de las palabras dista sin embargo mucho de ser neutra pues, como suele recordar la filósofa feminista Celia Amorós, “conceptualizar es politizar” (Amorós 2008). En este sentido,

Abandonando el lenguaje del trabajo perderíamos las asociaciones con la historia del trabajo organizado, sus luchas y movimientos. No hablar de trabajo despolitiza la discusión desconectándola de las prácticas laborales tradicionales así como de los logros, sacrificios y lecciones aprendidas de esta historia (Scholtz 2017: 6).

A esto se suman además otros factores que dificultan las posibilidades de organización colectiva del trabajo en este ámbito, tales como: (a) la condición formal de autónomos de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores; (b) la inexistencia de un espacio físico de trabajo, que dificulta la conformación de una identidad colectiva; (c) el desconocimiento e incluso rechazo hacia las organizaciones sindicales tradicionales, especialmente por las personas más jóvenes con biografías laborales marcadas por la precariedad; y (d) el riesgo

de “desactivación” ante cualquier intento de reivindicación individual o colectiva de derechos y condiciones de trabajo más justas.

A pesar de este contexto adverso, es posible constatar sin embargo algunas iniciativas incipientes en diferentes países europeos (al igual que en otras zonas geográficas). En este sentido, el análisis de las mismas permite sugerir algunos potenciales ejes de intervención para las organizaciones sindicales en este campo:

a) La *creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las trabajadoras y trabajadores de plataformas*. Una de las iniciativas pioneras y más conocidas es “Fair Crowd work” (<http://faircrowd.work/>): un proyecto conjunto de la IG Metall (Alemania), la Cámara de Trabajo de Austria, la Confederación de Sindicatos de Austria y Unionen (Suecia). En España, cabe señalar iniciativas similares puestas en marcha por las federaciones de servicios y de construcción de CCOO (<http://www.precaritywar.es>) y por UGT (<http://www.turespuestasindical.es>).

En otro orden, es posible destacar asimismo la existencia de foros online que buscan poner en contacto y ofrecer información y apoyo a las personas que desarrollan micro-tareas virtuales para plataformas que ofrecen servicios a escala global. Es el caso por ejemplo la experiencia de *Turkopticon* relativa a Amazon Mechanical Turk (Irani y Silberman 2013).

b) El *desarrollo de nuevas formas de actuación en el territorio*, con esquemas flexibles de aproximación a las trabajadoras y trabajadores de plataformas que ofrecen servicios offline a nivel local, particularmente en el sector del reparto a domicilio (Johnston y Land-Kazlauskas 2018).

c) El *apoyo y cobertura jurídica y sindical a las trabajadoras y trabajadores ante los conflictos laborales* en el ámbito de las plataformas digitales. A modo ilustrativo, cabe destacar el apoyo del Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña (IWGB) en el conflicto de los “riders” con Deliveroo; un apoyo que también han prestado otros sindicatos en los países donde se han registrado conflictos colectivos similares (Florisson y Mandl 2018; Johnston y Land-Kazlauskas 2018; Prassl 2018).

d) El fomento de *la afiliación y representación de las personas que prestan servicios offline a nivel local*, con independencia de la calificación legal de su situación profesional. Aquí es posible resaltar tres enfoques diferentes:

- La conformación de nuevas asociaciones como es el caso por ejemplo de la plataforma “Riders X Derechos” creada en Barcelona, y que cuenta con el apoyo externo de la Inter-sindical alternativa de Cataluña (IAC) como sindicato y del Col·lectiu Ronda como apoyo jurídico. Este tipo de asociación presenta como mayor ventaja el estar impulsada desde la base por las propias trabajadoras y trabajadores. No obstante, muchas de las personas que se integran abandonan la actividad —y en consecuencia la asociación— en un período corto de tiempo.
- La creación de agrupaciones de trabajadoras y trabajadores de plataformas dentro de organizaciones sindicales preexistentes, como es el caso de las agrupaciones de “Riders” integradas en el sindicato inglés IWGB y la confederación de sindicatos holandeses (FNV).
- La integración de las trabajadoras y trabajadores dentro de la estructura de las organizaciones sindicales, pero sin crear como en el caso anterior nuevas agrupaciones para los mismos. Este es un debate en curso dentro de muchos sindicatos de clase europeo, y cuya resolución afronta algunos retos como es la estrategia organizativa y sindical a desarrollar en relación al trabajo autónomo (Pérez-Chirino 2017).

f) La promoción de *mecanismos de coordinación sindical transnacional*, que favorezcan la extensión de buenas prácticas y el cumplimiento de los derechos laborales básicos a escala global.

g) El impulso de *alianzas con otro tipo de entidades sociales*, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas digitales (Sholtz 2017).

En suma, los sindicatos de clase están comenzando a abordar de forma incipiente la organización y representación de las trabajadoras y trabajadores de plataformas, con iniciativas que presentan un

carácter tentativo y fragmentado. Aun así, revelan la voluntad de estas organizaciones de afrontar esta tarea como un reto estratégico a medio plazo, desde la convicción que

La historia del trabajo será conformada no sólo por las herramientas digitales y las tecnologías; no sólo por los capitalistas de Silicon Valley y los altos ejecutivos. Será también moldeada por los deseos y esperanzas de los trabajadores de todo el mundo que, al encontrar formas de cooperación, podrían crear un mundo del trabajo más justo (Graham y Shaw 2017: 6).

3.4. Dinámica de relaciones laborales

El desarrollo de las relaciones laborales en este ámbito afronta asimismo dificultades relevantes. De un lado, las plataformas digitales no se consideran “empleadoras” ni reconocen como “empleadas” a las personas que prestan servicios profesionales. A ello se suma el bajo nivel de asociacionismo “empresarial” entre las plataformas, así como la falta de transparencia e información por parte de las mismas.

De otro lado, la regulación legal del trabajo autónomo prohíbe en la mayoría de los países europeos la facultad de negociación colectiva de las personas que se acogen a este régimen profesional, en la medida en que se entiende como una vulneración al derecho a la competencia. A esto se suman todos los factores ya apuntados, que inciden sobre las posibilidades de organización sindical en este campo.

El corolario de esta situación es que la dinámica de relaciones laborales en el ámbito de la economía de plataformas presenta en la actualidad un carácter embrionario (Florisson y Mandl 2018; Johnston y Land-Kazlauskas 2018; Kilhofer et al. 2017). No obstante, es posible resaltar algunas de las iniciativas puestas en marcha en diferentes países.

Así, en primer lugar cabe destacar la constitución de órganos de representación y participación de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de las propias plataformas digitales. Una cuestión sujeta a controversia doctrinal, entre otros factores por las características del régimen profesional del trabajo autónomo, pero que en todo caso es posi-

ble explorar en el marco de los ordenamientos legales de cada país (para el contexto español, ver por ejemplo Garrido 2017).

De forma más específica, es posible resaltar dos iniciativas: (a) la creación de un comité de empresa de las/os “ciclistas” (*riders*) de la plataforma Foodora en Viena, apoyado por el sindicato austríaco *vida* (Kuba 2017); y (b) la constitución de un comité de empresa en Delivery Hero, tras la decisión de esta plataforma de origen alemán de constituirse como Sociedad Europea (EFFAT 2018).

Otra iniciativa diferente de interés es el acuerdo alcanzado en Alemania entre el sindicato IG Metall y ocho plataformas de crowdsourcing, para la participación en la verificación del cumplimiento del código de conducta firmado por éstas sobre trabajo justo (Faircrowdwork 2017).

Una mayor trascendencia reviste el convenio colectivo firmado en 2018 por Hilfr.dk —una plataforma danesa de actividades de limpieza en hogares privados— y el sindicato 3f. El convenio, que entrará en vigor el 1 de agosto de 2018, garantizará a las personas que trabajan en la plataforma (*Hilfrs*) el pago por enfermedad, el subsidio de vacaciones y una contribución a su pensión (Hilfr.dk 2018).

Este convenio ha sido recibido con mucha expectación, al tratarse del primero firmado por una plataforma digital (al menos, en el ámbito de la UE). No obstante también ha suscitado controversia, en la medida en que en el mismo se diferencia al personal entre dos categorías: las personas que se pueden acoger al convenio, reconociéndose su condición de empleadas; y las que seguirían siendo autónomas.

Más allá de esta crítica sin duda oportuna, es importante reconocer el valor de este convenio en la medida en que representa una prueba de la posibilidad de la existencia de la negociación colectiva en el ámbito de las plataformas digitales. En este sentido, se ha señalado con acierto que “la innovación tecnológica (incluida la que se realiza a través de la 4ª revolución industrial) y la negociación colectiva no son mutuamente excluyentes: la inhabilidad para concebir su coexistencia no es más que un fallo de la imaginación” (Johnston y Land-Kazlauskas 2018: 2).

Por último, otra dimensión de las relaciones laborales particularmente relevante concierne a la organización del conflicto colectivo. Esta cuestión plantea una serie de retos en una doble dimensión: a nivel jurídico, en relación a aspectos como: el derecho de huelga de las trabajadoras y trabajadores autónomas; las mayores posibilidades de control que brinda la tecnología digital a las plataformas; o las nuevas modalidades de “esquirolaje tecnológico” (Goerlich 2018).

Asimismo, se plantean retos a nivel sindical, en la medida en que el conflicto colectivo debe afrontar obstáculos similares a los que afronta la organización colectiva de la fuerza de trabajo. En todo caso, los sindicatos de clase han comenzado a prestar cobertura sindical y jurídica como ya se ha señalado a los conflictos laborales emergentes, sobre todo en el ámbito de las plataformas que prestan servicios offline a nivel local.

4. Reflexiones finales

Las plataformas digitales laborales constituyen una nueva modalidad de externalización productiva, cuya actividad coexiste con la de otras formas de descentralización empresarial que se han desarrollado en las últimas décadas. En este sentido, frente a los argumentos que tienden a enfatizar el carácter “disruptivo” y “excepcional” de este fenómeno, no puede desligarse la emergencia del mismo del largo proceso de desestructuración del “mundo del trabajo” registrado desde finales de los 70 del pasado siglo (De Stefano 2016; Huws 2017; Monereo y Perán 2018; Rocha 2016; TUAC 2018; Weil 2014).

Ahora bien, el reconocimiento de esta continuidad no puede soslayar en paralelo que la economía de plataformas plantea nuevos e importantes desafíos al movimiento sindical, debido a sus potenciales impactos en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Los sindicatos de clase europeos, al igual que los de otras áreas geográficas, han comenzado a abordar de forma incipiente, fragmentaria y tentativa la intervención en este ámbito. Un hecho que se explica tanto por tratarse de un fenómeno reciente, que además representa en la actualidad un porcentaje relativamente reducido de empleo,

como por diversos obstáculos de orden jurídico y práctico que dificultan la acción sindical en este campo.

El análisis comparado de las iniciativas desarrolladas en el ámbito de la UE permite en todo caso resaltar, a modo de conclusión, dos reflexiones de carácter general.

En primer lugar, en el marco del debate actual sobre la digitalización de la economía en Europa un objetivo estratégico para las organizaciones sindicales consiste en *visibilizar la realidad social del trabajo*. La razón es que:

Un trabajo no es sólo una actividad que provee para las necesidades de los trabajadores. Es también un medio de inclusión social y reconocimiento. Esta función social es vital para el bienestar de los individuos y la cohesión de la sociedad en su conjunto. Con sus dos componentes de “robotización” y “crowdworkización” provocando una nueva forma de taylorismo digital y dispersión global del trabajo como mercancía, la digitalización de la economía podría erosionar esta función. Esto constituye un desafío mayor para nuestras sociedades y para los movimientos sociales del siglo XXI (Degryse 2017: 9).

Y, en segundo lugar, dada la complejidad del fenómeno y sus múltiples impactos potenciales, parece razonable apuntar que la intervención sindical debería articularse en torno a diferentes ejes de actuación necesariamente complementarios entre sí, entre los que cabe destacar al menos cuatro: el control de la norma laboral; la regulación legal; la organización colectiva de la fuerza de trabajo; y la dinámica de relaciones laborales.

En suma, cabe finalizar reiterando que las plataformas digitales —y de forma más amplia, el proceso de digitalización de la economía— plantan importantes retos para las organizaciones sindicales, cuyo acierto en la renovación de sus esquemas tradicionales de actuación determinará en buena medida el papel que pueden y deben seguir desempeñando en la lucha contra la precariedad laboral, y a favor del trabajo decente y la justicia social para el conjunto de la clase trabajadora.

Referencias

- AAVV. (2016): *Frankfurt Paper on Platform-Based Work Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations* (en línea).
https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf
 (consulta 14 de mayo de 2018)
- Aloisi, Antonio (2016): "Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 620-653.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2637485>
- Amorós, Celia. (2008): "Conceptualizar es politizar". En: P. Laurenzo, M. Maqueda y A. Rubio (Coords.), *Género, violencia y derecho* (pp. 15-26). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Barragán, Daniel; Gutiérrez, Carlos; Jiménez, Javier; Planell, David; Rocha, Fernando; Pablo, Empar; Sánchez, Aida; y Aragón, Jorge (2017): "Debate sobre empleo y precariedad en nuevos entornos laborales. Retos para la intervención sindical". *Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, 29, 311-324.
- Beneyto, Pere. (2017): "Crisis y renovación del sindicalismo", *Arxius des Ciénces Socials*, 36-37, 15-34.
- Berg, Janine. (2016): "Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", *Conditions of Work and Employment Series 74*. ILO. Geneva.
- Codagnone, Cristiano; Abadie, Fabienne; and Biagi; Federico (2016): "*The Future of Work in the 'Sharing Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?'*" Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN.
<https://doi.org/10.2791/431485>
- Cruz, Jesús. (2017): "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía". *Temas Laborales*, 138, 13-47.
<https://doi.org/10.3280/gdl2018-158010>
- De Groen, Willem; and Masselli, Ilaria (2016): "The impact of the Collaborative Economy on the labour market", *Special Report*, nº 138. CEPS. Brussels.
- De Stefano, Valerio (2016): "The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy»", *Conditions of Work and Employment Series, 71*. ILO. Geneva.
- Degryse, Christophe (2016): "Digitalisation of the economies and its impact on labour markets". *Working Paper 2016.02*. ETUI. Brussels.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>
- Degryse, Christophe (2017): "Shaping the world of work in the digital economy". *ETUI Foresight brief, 1*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2901937>
- DG IPOL (2017): *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Brussels: European Parliament.
- Drahokoupil, Jan; and Fabo, Brian (2016): "The platform economy and the disruption of the employment relationship". *ETUI Policy brief*, 5/2016. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2809517>
- EFFAT (2018): *SE Works Council Agreement signed at Delivery Hero* (en línea)
<http://www.effat.org/en/node/14740> (consulta 10 junio 2018).
- EU-OSHA (2017): *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Brussels: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eurofound (2015): *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016): *A European agenda for collaborative economy*. Brussels: European Commission
- European Commission (2018a): *Time to establish a modern, fair and efficient taxation standard for the digital economy*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2018b): *Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services*. Brussels: European Commission.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2016): *ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work"*. Brussels, ETUC (en línea).
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work> (consulta 14 de mayo de 2018).
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2017): *ETUC contribution for a fair platform economy. Response to the European commission's Fairness in platform-to-business relations initiative*. (en línea).
<https://ec.europa.eu/info/law/better->

- [regulation/initiatives/ares-2017-5222469/feedback/F7767_en](#) (consulta 7 de junio de 2018).
- Fabo, Brian; Beblavý, Miroslav; Kilhoffer, Zachary; and Lenaerts, Karolien (2017): *An overview of European Platforms: Scope and Business Models*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Faircrowdwork (2017): *Ombuds Office for German crowdsourcing platforms established* (en línea). <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart> (consulta 14 junio 2018).
- Felstiner, Alek (2011): "Working the Crowd: Employment and Labour Law in the Crowdsourcing Industry", *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32 (1), 143-203.
- Florisson, Rebecca; and Mandl, Irene (2018): "Platform work: Types and implications for work and employment. Literature review", *WPEF18004*. Dublin: Eurofound.
- Garrido, Eva (2017): "La representación de los trabajadores al servicio de las plataformas colaborativas". *Revista de Derecho Social*, 80, 209-232.
- Goerlich, José María. (2018): *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva* (en línea). <http://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2018/05/3-1-JMGoerlich-derecho-de-huelga-en-descentralizacion-productiva.pdf> (consulta 1 de junio de 2018).
- González, Santiago (2017): "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas", *Temas Laborales*, 138, 85-123.
- Graham, Mark; and Shaw, Joe (2017): "Towards another world of gig work". En M. Graham y J. Shaw (Eds.), *Towards a fairer gig economy* (pp. 4-6). London: Meatspace Press.
- Harris, Seth; and Krueger, Alan (2015): "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The Independent Worker". *The Hamilton Project. Discussion Paper 2015-10*.
- Heeks, Richard (2017): "Decent Work and the Digital Gig Economy: A Development Country Perspective on Employment Impacts and Standard in Online Work, Crowdsourcing, etc.", *Development Informatic Working Paper Series 71*. Manchester: Centre For Development Informatics, Global Development Institute SEED.
- Hilfr.dk (2018): *Historic agreement: First ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark* (en línea) <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/> (consulta 10 junio 2018).
- Huws, Ursula (2016): "New forms of platform employment or crowd work". En VVAA (Eds.), *The Digital Economy and the Single Market* (pp. 65-80). Brussels: Foundation For European Progressive Studies.
- Huws, Ursula (2017): "Where Did On Line Platforms come? The Virtualisation of Work Organisation and the New Policy Challenges it Rises". En: P. Meil y V. Kirov (Eds.), *Policy implications of virtual work* (pp 29-48) Cham: Palgrave Macmillan.
- Huws, Ursula; Spencer, Neil; Syrdal, Dag; J., and Holtz, Kaire (2017): *Work in the European gig economy. Results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Brussels: European Foundation for Progressive Studies, UNI- Europe, Hertfordshire Business School.
- Irani, Lilly.; Silberman, M.Six (2013): "Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk", *CHI 2013*, April 27-May 2, 611-620. <https://doi.org/10.1145/2470654.2470742>
- Johnston, Hannah; and Land-Kazlauskas, Chris (2018): "Organizing On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig Economy", *Conditions of Work and Employment Series*, nº 94. Geneva: ILO.
- Jones, Owen (2018): *Deliveroo es la distopía en que puede convertirse nuestro futuro* (en línea). https://www.eldiario.es/theguardian/Trabajar-Deliveroo-distopia-convertirse-futuro_0_775172714.html (consulta 1 de junio de 2018).
- Kilhoffer, Zachary; Lenaerts, Karolien; and Beblavý, Miraslov (2017): "The Platform Economy and Industrial Relations Applying the old framework to the new reality", *Research Report, nº 2017/12*. Brussels: CEPS.
- Kuba, Sylvia (2017): *Foodora couriers found works council* (en línea). <http://faircrowd.work/2017/04/28/deutsch-oesterreich-foodora-fahrer-gruenden-betriebsrat> (consulta 14 junio 2018).
- Lehndorff, Steffen; Dribbusch, Heiner; and Schulten, Thorsten (Eds.) (2017): *Rough waters European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.

- Mandl, Irene; and Curtarelli, Maurizio (2017): "Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work. New forms of Employment in Europe". En P. Meil and V. Kirov (Eds.), *Policy implications of virtual work* (pp. 51-79) Cham: Palgrave Macmillan.
- Mcafee, Andrew; and Brynjolfsson, Erik(2017): *Machine, Platform, Crowd: Harnessing the Digital Revolution*. New York: W. W. Norton & Company.
- McKinsey (2016): *Independent work: Choice, necessity and the gig economy*. Brussels, San Francisco, Washington and Zurich: McKinsey Institute.
- Meil, Pamela; and Kirov, Vassil (Eds.) (2017): *Policy implications of virtual work*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Mercader, Jesús (2018): "La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad". En: Todoli, Adrián y Hernández, Macarena (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 155-176). Cizur Menor:Thomsom Reuters Aranzadi.
- Monereo, José Luis.; y Perán, Salvador (2018): "Delimitación conceptual de la subcontratación empresarial como forma privilegiada de la descentralización productiva". En: Monereo, José Luis y Perán, Salvador(Dirs.), *La externalización productiva a través de la subcontratación temporal* (pp. 1-22). Granada: Comares.
- Morozov, Evgeny (2018): *Capitalismo Big Tech ¿Welfare o neofeudalismo digital?* Madrid: Enclave de Libros.
- OIT (2018): *La calidad del trabajo en la economía de plataformas*. OIT, El futuro del trabajo, nota informativa nº 5 (en línea). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabi-net/documents/publication/wcms_618370.pdf (consulta 14 de mayo de 2018).
- Parker, Geoffrey .; Van Alstyne, Marshall; and Choudary, Sangeet (2017): *Platform Revolution: How Networked Markets are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*. New York: W. W. Norton & Company.
- Pasquale, Frank (2017): "Two narratives of Platform Capitalism". *Yale Law & Policy Review*, 31 (1), 308-319.
- Pérez-Chirino,Vega (2017): "Lo que el caso Deliveroo puso sobre la mesa: autónomos y acción colectiva", *Arxius des Ciénces Socials*, 36-37, 123-132.
- Poquet, Raquel (2018): "Zonas grises de la relación laboral en la economía colaborativa". En: Todoli, Adrián y Hernández, Macarena (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 177-192). Cizur Menor: Thomsom Reuters Aranzadi.
- Prassl, Jeremias (2018): *Humans as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Risack, Martin (2017): *Fair Working Conditions for Platforms Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Rocha, Fernando (2016): "La precariedad del empleo como factor estructural de la pobreza laboral en España", en I. Cebrián (Ed.), *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España* (pp. 303-329). Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá de Henares.
- Rocha, Fernando (2017a): "La digitalización y el empleo decente en España". En: AAVV, *El futuro del trabajo que queremos, Vol. II* (pp. 259-274), Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Rocha, Fernando (2017b): "Retos del sindicalismo de clase ante la economía digital", *Arxius des Ciénces Socials*, 36-37, 49-60.
- Rodríguez-Piñero, Miguel (2017): "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social". *Temas Laborales*, 138, 125-161.
- Rodríguez-Piñero, Miguel; y Hernández, Macarena (Dir.) (2017): *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- Rojo, Eduardo (2018): *Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de plataformas)* (en línea). <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la.html> (consulta 23 de mayo de 2018).
- Scholtz, Trebor (2017): *Overworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge: Polity.
- SJSO (2018): *Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio* (en línea) <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2018/06/documento-2.pdf> (consulta 11 de junio 2018).
- Snircek, Nick (2017): *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.

- Sundararajan, A. (2016): *The Sharing Economy*. Cambridge: The MIT Press.
- Todoli, Arun (2017a): *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Todoli, Adrián (2017b): “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”. En: Rodríguez-Piñero, Miguel y Hernández, Macarena(Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 223-241). Albacete: Bomarzo.
- Todoli, Adrián (2018): “Prólogo”. En: Todoli, Adrián y Hernández, Macarena(Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 27-34). Cizur Menor: Thomsom Reuters Aranzadi.
- Todoli, Adrián; y Hernández, Macarena (Dirs.) (2018): *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*. Cizur Menor: Thomsom Reuters Aranzadi.
- Tomasetti, Julia (2016): “Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology”. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 34 (1), 1-78.
- Trade Union Advisory Comitte to the OECD (TUAC) (2018): *Social Policy for Shared Prosperity in a Changing World of Work. TUAC contribution to the OECD Ministerial on Social Policy* (en línea). <https://tuac.org/news/social-policy-for-shared-prosperity-in-a-changing-world-of-work-tuac-contribution-to-the-oecd-ministerial-on-social-policy/> (consulta 30 de mayo de 2018).
- Weil, David (2014): *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, MA: Harvard University Press.