

Reproducido en www.relats.org

**DOCUMENTO DE FRANKFURT
SOBRE EL TRABAJO BASADO EN PLATAFORMA**

**Propuestas para operadores de plataformas, clientes, gobernantes,
trabajadores y las organizaciones de trabajadores**

Copenhague, Frankfurt, Seattle, Estocolmo, Viena, Washington

**Taller Internacional sobre Estrategias Sindicales
en la Economía de Plataforma
Frankfurt, 13-14 abril 2016**

Documento final, 6 diciembre 2016¹

Organizaciones sindicales:

Alemania, G Metal

Austria: Arbeiterkammer y OGB

Dinamarca, HK, LO

EUA, Stemsteers, SEIU

Asesoría técnica de OIT, (Janine Berg y Valerio Distéfano), LO/Dinamarca y organizaciones académicas

¹ Traducción de Bruno Alejandro Orsatti Sánchez, enero 2018

“*Crowdsourcing*” se refiere a la práctica del *outsourcing* a una “multitud” no especificada. El *crowdsourcing* contemporáneo se realiza típicamente en internet a través de un intermediario tecnológico, a menudo llamada “plataforma”.

En los últimos diez años, los particulares y las organizaciones de todos los tamaños y en todos los sectores han comenzado a utilizar el *crowdsourcing* como una alternativa a la contratación de empleados o contratistas específicos.

Mientras que el *crowdsourcing* se aplicó primero en pequeñas tareas de informática en internet, con bajos salarios, el modelo de “trabajo basado en la plataforma” (TBP en adelante)² está siendo ahora aplicado a una amplia gama de servicios a distancia y presenciales, con salarios tanto altos como bajos.

Las plataformas actúan como intermediarios laborales para diseño gráfico e industrial, ingeniería, programación, tareas administrativas, marketing y servicio al cliente, investigación científica, transporte y logística (taxi y servicios de entrega), trabajo doméstico, control de calidad al por menor, servicios legales, contabilidad, y trabajo sexual.

Los trabajadores en este tipo de plataformas son clasificados a menudo por empresas operadoras de plataformas como contratistas independientes, y por lo tanto suelen ser excluidos de las protecciones legales y sociales establecidos para los empleados en los últimos cien años.

En esta declaración se discuten:

-las consecuencias sociales y económicas ya existentes y en un futuro potencial (positivas y negativas) del crecimiento de *crowdsourcing* y el TBP en los mercados de trabajo locales, nacionales e internacionales.

² En inglés, “platform-based-work”. También se conjuga como “trabajadores basados en plataforma”. Además, se utiliza la expresión “trabajo en línea” (“on line labour platform” y, en general, “economía de plataforma”

-el papel de los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores en la concreción de la promesa de que el TBP proporcione acceso al mercado laboral a grandes grupos de personas que antes estaban excluidos (también los trabajadores en países en vías de desarrollo) y para ofrecer a todos los trabajadores libertad y flexibilidad sin precedentes en su vida laboral, conservando elementos de la relación laboral tradicional difícilmente ganados en los dos últimos siglos de lucha laboral, tales como:

- salario mínimo,
- una expectativa razonable de ganarse la vida en una semana de trabajo de 35 a 40 horas,
- acceso asequible a la atención médica,
- indemnización en caso de lesiones en el trabajo,
- integración en los sistemas nacionales de protección social, tales como la seguridad social,
- la protección legal contra la discriminación, el abuso y el despido injustificado,
- el derecho a organizarse, promover acciones colectivas, y negociar convenios colectivos.

En resumen, se discute el papel de las organizaciones de trabajadores para cumplir la promesa sobre TBP para hacer un “buen trabajo” a disposición de muchas más personas;

- las posibilidades de un giro cooperativo en las relaciones de trabajo en la economía de plataforma, en la que los trabajadores, los clientes, los operadores de plataformas, inversionistas, gobernantes, y organizaciones de trabajadores, trabajen juntos para mejorar los resultados para todas las partes interesadas; y
- recomendaciones potenciales para los operadores de plataformas, clientes, legisladores, investigadores, financiadores de investigación y otros actores de la economía de plataforma.

I.Puntos clave de la discusión

1.Conformidad con la legislación nacional y los principios internacionales

Las plataformas de trabajo en línea deben cumplir con las leyes aplicables, incluyendo el examen de la relación de trabajo (empleo versus contratistas independientes), leyes de salario, requisitos fiscales, regulación del mercado laboral, convenios internacionales del trabajo pertinentes (por ejemplo, la prohibición del trabajo forzoso y trabajo infantil), legislación contra la discriminación y los requisitos de las contribuciones a los sistemas de protección social, tales como la seguridad social, y los convenios colectivos pertinentes.

En lugar de utilizar la tecnología para “darle vuelta” a la letra y el espíritu de las leyes vigentes, los operadores de plataformas deben trabajar juntos (a nivel nacional y de

los gobiernos locales) con los trabajadores, clientes, organizaciones de trabajadores y gobernantes para asegurar que el TBP cumpla con las leyes pertinentes, incluyendo las leyes en la jurisdicción del trabajador, si esas leyes dan derecho al trabajador a una protección mayor a la ofrecida por el administrador.

2. Clarificación de la situación laboral

Muchos operadores de plataformas de trabajo en línea niegan ser empleadores, y requieren que los trabajadores acepten que son contratistas independientes o trabajadores por cuenta propia.

Sin embargo, los operadores controlan las condiciones básicas de trabajo, y deciden con cuánta frecuencia y en qué contexto se encuentran los clientes y trabajadores entre sí, qué información intercambian y cómo se la muestra, qué acuerdos son posibles, cómo se ganó el acceso, qué contratos y precios están permitidos, y así sucesivamente.

Aún cuando las plataformas no establezcan directamente los salarios, pueden tomar medidas para regular el equilibrio entre el trabajo y los trabajadores, por ejemplo mediante la restricción de registro de nuevos trabajadores o el aumento de los precios durante los períodos de alta demanda.

Muchas plataformas ejercen control sobre los trabajadores y contratistas independientes tradicionales. De hecho, a través de la tecnología, algunas plataformas ejercen más control (directa o indirectamente) que muchas otras empresas sobre los empleados tradicionales.

Sobre la base de este control, algunos trabajadores discuten la clasificación de contratista independiente, argumentando que son empleados de las plataformas. En algunos casos, los trabajadores han iniciado procedimientos legales que alegan errores de clasificación.

Sin embargo, otros trabajadores aceptan la clasificación de contratista independiente. Estos trabajadores, o bien creen que la clasificación es correcta, o esperan que los beneficios ofrecidos por la condición de empleados serán compensados por la pérdida de las libertades asociadas con la condición de contratista.

Todos los trabajadores que se encuentran clasificados como contratistas independientes, pero que son controlados como empleados (incluyendo el castigo

por negarse a aceptar las tareas asignadas por la plataforma) están en el lado perdedor de un acuerdo injusto que beneficia desproporcionadamente a los clientes y los operadores de la plataforma.

Pero se presenta una contrapartida en términos de la cuestión de la clarificación del empleo: cuanto más control ejerce una plataforma sobre los trabajadores, es más probable que se la considere responsable, y por lo tanto sea considerada responsable de pagar los costos asociados.

Trabajadores, organizaciones de trabajadores, gobernantes, y los operadores de plataformas con buenas intenciones deben trabajar juntos para asegurar a los trabajadores de plataforma que sean clasificados como empleados.

Los trabajadores basados en la plataforma que actualmente están clasificados como contratistas pueden temer que la transición a la condición de empleado implique una pérdida de libertad, especialmente de elegir las tareas y tiempos de trabajo.

Sin embargo, proponemos que las plataformas de trabajo en línea puedan apoyar acuerdos de empleo que ofrezcan a los clientes, plataformas y empleados, la flexibilidad de trabajo y la libertad dentro de los estándares mínimos de la relación laboral.

Los trabajadores, los operadores de plataformas, organizaciones de trabajadores, y los legisladores deben trabajar juntos para hacer realidad esta posibilidad.

3.Derecho a organizarse

Ya que los operadores de plataforma moldean las condiciones en las que los trabajadores y los clientes interactúan entre sí y con la plataforma, son socios apropiados de negociaciones para los trabajadores basados en la plataforma que buscan mejorar sus condiciones de trabajo. En algunos casos, los clientes también pueden ser socios apropiados.

Las políticas de una plataforma y los flujos de información afectan a todos los trabajadores en la plataforma, independientemente de si son empleados o contratistas independientes. Por lo tanto, deben reevaluarse las leyes que prohíben a los trabajadores clasificados como contratistas independientes basados en plataforma de organizarse y negociar convenios colectivos con los operadores.

Afirmamos en los términos más enérgicos la importancia central del derecho de los trabajadores a organizarse. Este derecho está consagrado en las principales

declaraciones internacionales de los derechos humanos fundamentales y universales, tanto en términos generales como específicamente respecto del trabajo (la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo)

Y ello es así por una buena razón: las investigaciones muestran que la organización de trabajadores durante décadas han estado, en las economías desarrolladas, correlacionada con el bienestar económico de los trabajadores y el desarrollo y mantenimiento de la clase media.

Como era de esperar, los países en los que el cambio normativo y económico ha debilitado el trabajo organizado, también han experimentado un aumento de la desigualdad del ingreso y la riqueza.

4. Salario

Las investigaciones muestran que muchos trabajadores basados en la plataforma (tal vez en la mayoría de los países desarrollados) ganan (antes de impuestos) menos del salario mínimo, o el salario más bajo correspondiente del convenio colectivo, en sus jurisdicciones. Esta situación representa un riesgo para las normas laborales establecidas y las normas sociales imperantes.

Entendemos que el objetivo de garantizar el salario mínimo a los trabajadores basados en la plataforma enfrenta al menos cuatro retos:

- el pago por el TBP puede ser en trabajo terminado o basado en proyectos, no en tiempo.
- los operadores pueden no tener un control directo sobre el volumen de trabajo en su plataforma.
- los trabajadores que realizan un trabajo de información de forma remota pueden intercalarlo con otras actividades, como el cuidado de personas dependientes en el hogar.
- debido a que a menudo los trabajadores puedan empezar a trabajar sin evaluación previa (por ejemplo, pruebas de cualificación), los operadores de plataformas y clientes a menudo no tienen ninguna garantía de que el trabajo producido será utilizable. Las garantías de salario mínimo sin alguna combinación de evaluación de y control de calidad podrían crear un riesgo financiero importante para los clientes.

Muchas plataformas de trabajo en línea ocupan a extranjeros, con lo que se enfrentan a una amplia gama de costos de vida compitiendo potencialmente por el mismo trabajo.

Entendemos que los trabajadores que dependen, principal o exclusivamente, de las plataformas de trabajo en línea pueden no tener otro acceso a un trabajo remunerado por una amplia gama de razones (por ejemplo, ubicación remota, responsabilidades de cuidado, discapacidad, antecedentes penales) y por lo tanto pueden estar dispuestos a trabajar por menos del salario mínimo.

A pesar de los problemas mencionados, afirmamos que todo el trabajo realizado en plataformas de trabajo en línea debe ser pagado al menos con el salario mínimo (antes de impuestos) en la jurisdicción del trabajador e independientemente de la situación legal de los trabajadores o el acceso a otras oportunidades de trabajo. Invitamos a los clientes y operadores de plataformas a trabajar conjuntamente con los trabajadores, organizaciones de trabajadores, y en su caso a los gobernantes, para lograr este objetivo.

La adopción de este objetivo no excluye el pago por trabajo terminado o basado en proyectos. Sin embargo, implica que los clientes y/o los operadores de plataformas deben estimar cuánto tiempo toma que la tarea pueda ser desarrollada por un trabajador con las calificaciones adecuadas, y pagado en consecuencia.

Varias plataformas implementan salarios mínimos, incluso para trabajo terminado o basado en proyectos. A pesar de que en la actualidad tales políticas pueden ser de difícil implementación, estas políticas perfectamente, esto no quiere decir que no deben serlo.

5. Protección social

Independientemente de la clasificación de empleo, los trabajadores basados en la plataforma deben tener acceso a las protecciones de seguridad social (pública y/o privada propias para cada país), incluyendo el seguro de desempleo, seguro de invalidez, seguro de salud, pensiones, protección de la maternidad, e indemnización en caso de enfermedad relacionada con el trabajo o lesiones.

Las contribuciones a las cuentas pertinentes deben ser compartidas (de acuerdo al contexto nacional) entre los trabajadores, las plataformas, los clientes y el Estado, y deben ser prorrateadas, **portátiles** y, si es apropiado, obligatorias.

6. Resolución de conflictos

Algunas plataformas renuncian explícitamente a la responsabilidad de resolver los conflictos entre clientes y trabajadores. Pero el diseño de plataformas **da forma** a las expectativas, interacciones, y los resultados entre los clientes y los trabajadores.

En plataformas que dan a los clientes el poder de rechazar el pago por el trabajo realizado, la negativa de los operadores a mediar en disputas pueden contribuir a un

ambiente donde las acciones que serían considerada “robo” de salarios en otros contextos de trabajo sean legales o incluso normales.

Si bien entendemos que la gran escala de algunas plataformas puede suponer un reto, proponemos que los operadores de plataformas de trabajo (junto con los trabajadores, clientes, investigadores, organizaciones de trabajadores y otros actores en su caso) desarrollen métodos transparentes y responsables para la resolución de disputas entre los clientes y los trabajadores, y, cuando sea necesario, entre los trabajadores.

7.Transparencia

Una amplia gama de procesos que dan forma a la habilidad de los trabajadores basados en plataforma para encontrar trabajo y recibir el pago por el trabajo realizado no son transparentes para los trabajadores y los clientes.

Ello incluye procesos para la asignación de tareas, el cálculo de la reputación de los trabajadores y otras cualificaciones, la evaluación del trabajo, y la toma de medidas como el cierre de cuenta (el equivalente al despido) con base en las calificaciones de los clientes sobre desempeño de los trabajadores.

En el trabajo realizado en línea, los trabajadores a menudo no conocen la aplicación final o el cliente. Las principales marcas a menudo oscurecen el uso de plataformas de trabajo en línea mediante la publicación de tareas bajo los nombres de los empleados, intermediarios, o grupos de proyecto.

Los gobiernos (municipales, regionales, nacionales e internacionales) tienen un acceso muy limitado a los datos que describen el número y valor de las transacciones realizadas mediante plataformas de trabajo en línea, los lugares geográficos y demográficos de los clientes y los trabajadores, o la importancia del TBP para las estrategias de negocios de las empresas y las estrategias de vida de los trabajadores.

En resumen, falta el conocimiento necesario para hacer que la política tenga eco. Si bien los operadores de plataformas no tienen toda la información, tienen una parte importante de ella.

Por lo tanto, proponemos que los operadores, investigadores, trabajadores, organizaciones de trabajadores, gobernantes y otros actores trabajen juntos para aumentar la transparencia en el mundo del TBP.

Los operadores deben ser invitados a compartir los datos pertinentes, anónimos como sea necesario, con los gobernantes, investigadores y agentes sociales.

Aumentar la transparencia tiene dos objetivos: permitir que los trabajadores y los clientes tomen mejores decisiones mientras actúan en las plataformas en línea, o mientras eligen entre ellas, y permitir a los gobernantes desarrollar una buena política para administrar las plataformas de trabajo en línea.

En concreto, se propone que los actores mencionados anteriormente trabajen juntos para:

- aclarar los procesos de plataforma “internos” a todos los actores de la plataforma;
- mejorar el acceso de los trabajadores a la información acerca de para quién están trabajando y la aplicación final de su trabajo;
- desarrollar prácticas de datos y de intercambio de información en curso e infraestructuras para ofrecer a los gobernantes la información necesaria para desarrollar una buena política y garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable.

8. Mejora continua

Reconocemos que el TBP está evolucionando. Por lo tanto, su regulación también debe evolucionar para hacer que las transacciones sean más justas y equitativas, y para cumplir con las normas establecidas de “buen trabajo”.

9. Relaciones cooperativas

Muchos operadores de plataformas desean crear empleos de calidad que satisfagan las necesidades a largo plazo de los clientes y los trabajadores, no acuerdos socialmente insostenibles a los que los trabajadores están impulsados por falta de alternativas.

La mayoría de los operadores no aspiran a beneficiarse de la necesidad de los trabajadores y la indiferencia de los clientes.

Por lo tanto, consideramos que el crecimiento del TBP presenta una novedosa oportunidad para el desarrollo de un giro cooperativo en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Los conflictos tradicionales en las relaciones entre trabajadores y empleadores han asegurado los derechos fundamentales de los trabajadores en los últimos años y continuarán siendo importantes. Pero en la medida en que los operadores de plataformas entiendan que su propio bienestar a largo plazo, y el de la sociedad en general, está ligado a la capacidad de los trabajadores (sin importar su estatus legal) para asegurar un buen trabajo y futuras interacciones entre trabajadores y empleadores, pueden organizarse en torno a intereses profundamente compartidos por todos. Esta posibilidad ofrece la esperanza de grandes beneficios para todas las partes.

II. Observaciones finales

Cerramos este documento con una breve reflexión sobre el principio fundamental de la Organización Internacional del Trabajo:

“El trabajo no es una mercancía” Este es un principio filosófico que afirma la dignidad fundamental y universal de los seres humanos, independientemente de la indiferencia con la que pueden ser tratados en cualquier contexto social, político o económico determinado.

Este principio tiene claras implicaciones para la política, incluyendo centralmente la protección del derecho de los trabajadores a organizarse. Este principio (y sus implicaciones políticas) es tan crucial para una sociedad decente en la era de la información como lo fue en la era industrial.

Creemos que la tecnología de la información, utilizada sabiamente, ofrece una gran posibilidad para ampliar el acceso a un buen trabajo. Esperamos con interés trabajar con trabajadores, clientes, organizaciones de trabajadores, investigadores, periodistas, operadores de plataformas, y otros actores para lograr esta promesa.