

Relaciones laborales en la *Platform Economy*¹

La “economía colaborativa” y la digitalización modifican aspectos sustanciales del capitalismo e impactan sobre la estructura del mercado laboral. Empresas como Uber o Airbnb son las representantes más reconocidas de este proceso. ¿Cuáles son los cambios laborales que desarrolla el mundo de la virtualidad?

MARÍA LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ*

▀ El avance de la digitalización nos ha traído las plataformas digitales como proveedoras de servicios y de empleo, lo que algunos llaman *platform economy* y otros *platform capitalism*. En la literatura ya abundante al respecto pueden leerse las muchas ventajas de estas formas empresariales, que Degryse² llama “factorías del siglo XXI”; y también la lista de

los incontables inconvenientes. Después de revisar ambos, he llegado a la conclusión –y permítaseme la licencia de expresarlo de esta forma coloquial– de que Uber (obviamente utilizo el nombre de esta plataforma como emblema de todas las demás) somos todos. Sí, Uber somos todos porque, para empezar, la gran mayoría de la población hemos utilizado ya estas plataformas para proveernos de algún servicio. Es verdad que Uber está recién llegada a España después de un desafortunado desembarco en mi país en 2014, pero ahí estaba ya Cabify, con un modelo de prestación de servicios de transporte similar. Quién no ha oído hablar o ha utilizado Airbnb para proveerse de una alojamiento o de BlaBlaCard para compartir viaje o de Deliveroo para que le traigan comida desde un restaurante. Pero, además, Uber somos todos porque el modelo de empleo que

¹ En la denominada *Agenda europea para la economía colaborativa*, aprobada por la Comisión Europea el 2 de junio de 2016, y disponible en http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_es.htm, la UE se empeña en utilizar la denominación de economía colaborativa para referirse a las plataformas on-line de provisión de servicios y de empleo. Creo que la utilización de esta denominación induce a confusión, ya que en la mayor parte de las plataformas no se da ninguna colaboración entre posibles usuarios, sino una prestación de servicios o provisión de empleo por parte de la plataforma que genera importantes beneficios económicos a la misma. Por esa razón, prefiero la denominación de *platform economy* para designar este fenómeno.

² DEGRYSE, C., “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, Working Paper 2016.2 ETUI, disponible en <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>, p. 13.

puede generarse a partir de la eclosión de estas factorías on-line puede terminar afectando a la conformación del mercado de trabajo de una forma tan intensa que terminemos todos también afectados como trabajadores, empresarios y sociedad.

TRABAJO Y CONSUMO COMO DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA

Estas dos caras, consumo y trabajo, siempre han estado juntas. Hace algún tiempo, cuando la crisis económica arreciaba, y yo analizaba algún Expediente de Regulación de Empleo (ERE) o despido colectivo en el sector de la agroalimentación, un buen amigo me dijo que todos éramos un poco responsables de esos despidos. En la medida que como consumidores exigimos o preferimos productos *low cost* o de marca blanca, de alguna manera estamos imponiendo una política de reducción de costes que puede llevar a reestructurar las empresas. Es cierto que esa es solo una parte de la verdad, porque también puede reducirse de los beneficios (y no necesariamente de los salarios y los puestos de trabajo) la presión derivada de consumir productos de bajo precio; pero desde aquella conversación cada vez que veo un producto o servicio especialmente barato me pregunto lo poco que habrán pagado a los trabajadores para que ese producto o servicio cueste tan poco.

Quiero decir con ello que el desarrollo de estas plataformas on-line de trabajo y los efectos que sobre el mercado de trabajo terminen teniendo va a depender también de nuestra conducta como consumidores. Y que, por eso mismo,

cada vez que enjuiciemos cómo se comportan en el terreno de las relaciones laborales estas plataformas debemos pensar que, como usuarios de las mismas, podemos ser en parte responsables de ello. Y más teniendo en cuenta que en estas plataformas somos también productores, dado que los datos que les vamos suministrando –que son muchos– sirven a ellas para analizarlos y venderlos, a su vez, como mercancía valiosa para otras tantas empresas. De ahí lo afortunado del nombre *prosumers* o “prosumidores” que empieza a utilizarse para designarnos a todos como productores de datos y consumidores de servicios a través de estas plataformas³.

Es verdad que la *platform economy* todavía no está muy desarrollada, aunque he leído con sorpresa en el Informe de Eurofound *New forms of Employment* que España es poco menos que el paraíso de las plataformas on-line de trabajo⁴, con 28 plataformas activas. Pero todo apunta a que puede ir a más, porque su aparición, aunque reciente, no ha tenido que ver con la crisis económica, sino con el avance de la tecnología y lo que podríamos denominar como creatividad o imaginación empresarial, de modo que debemos estar preparados para que esto siga adelante.

³ Entre otros, ROBERTSHAW et al., “The Impact and Potential of the Collaborative Internet and Additive Manufacturing on the Future Economy”, 2016, disponible en <https://www.omicsonline.com/open-access/the-impact-and-potential-of-the-collaborative-internet-and-additivemanufacturing-on-the-future-economy-2151-6219-1000266.pdf>.

¿TRABAJADORES, CLIENTES O PARTNERS? ALEGATO EN CONTRA DEL DETERMINISMO TECNOLÓGICO

Y hablo de creatividad o imaginación porque, para empezar, estas empresas rara vez suelen aparecer como tales. A veces se esconden bajo fórmulas de beatífica *sharing economy* cuando son empresas que generan pingües beneficios que solo “comparten” con sus accionistas; y otras aparecen como empresas tecnológicas, velando en la medida de lo posible el servicio que prestan. Irani⁵, una experta (y crítica) conocedora de *Amazon Mechanical Turk*, explica que, de algún modo, estas empresas están obligadas a seguir este comportamiento y esconder que son empresas clásicas con trabajadores a su cargo, ya que, de otro modo, no encuentran inversores de capital riesgo. A las entidades de este tipo no les gusta invertir en trabajo, sino en tecnología, porque buscan –a veces parece todo puro esnobismo– un efecto disruptivo sobre el propio modelo empresarial. La pregunta inmediata es qué valor tiene el trabajo para estos inversores y estas empresas “modernas”. Y también qué valor tienen para ellos las empresas más clásicas, más normales, menos disruptivas. La respuesta es –creo– ninguno o muy marginal.

⁴ EUROFOUND, *New forms of employment*, Publications Office of the European Unions, Luxembourg, 2015, p. 111, disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.

Claro que hay veces que algunos les recuerdan que aunque todo se revista de rabiosa modernidad, una empresa sigue siendo una empresa y un trabajador un trabajador, aunque le llamen *partner*, cliente o proveedor. Y es que la imaginación y creatividad de estas plataformas, que quieren o están obligadas a romper con todos los moldes establecidos, llega a cambiar de nombre las

El desarrollo de las plataformas on-line de trabajo y los efectos que sobre el mercado de trabajo terminen teniendo va a depender también de nuestra conducta como consumidores.

cosas y los actores. Una técnica que no es tan inocente como parece, ya que tales alardes de modernidad persiguen crear una narrativa y enviar un mensaje de ruptura con lo establecido. Pensemos: si todo es tan nuevo, tan rupturista, tan innovador, ¿cómo vamos a someterlo a reglas que ya existen y que estaban pensadas para las situaciones pasadas? El mensaje final es “no, esas reglas de siempre ya no sirven”. ¿Cómo

⁵ IRANI, L., “The cultural work of microwork”, *New Media & Society* 0 (0), 2013, p. 9, disponible en <https://quote.ucsd.edu/lirani/files/2013/11/NMS511926-proof-li-2.pdf>.

vamos a analizar la relación entre la plataforma y un *partner* con los cánones que hemos utilizado siempre para la relación de trabajo si estamos en un escenario completamente nuevo? No, esos cánones (para los laboristas, la subordinación y la ajeneidad) ya no sirven. Ahora los *partners* son contratantes enteramente autónomos y libres (lo que augura un fuerte crecimiento del trabajo autónomo, como ya sucede en países como Inglaterra⁶).

Pero, como decía, todavía hay quien recuerda a estas plataformas que, por mucho que cambien su nombre, las cosas son lo que son. En la sentencia inglesa que ha resuelto el conflicto entre Uber y alguno de sus conductores⁷, puede leerse que, aunque ella se presente como una simple proveedora de tecnología, “esta organización tiene un negocio de transporte y emplea a los conductores para ello”; que “la idea de que Uber es en Londres un mosaico de 30.000 pequeños negocios ligados por una plataforma común es un poco ridícula” (*sic*); que la presunta existencia

de un contrato entre el conductor y el pasajero es “pura ficción”; y que lo que realmente sucede es que los conductores trabajan “para” Uber y tienen con ella un contrato de trabajo”. En román paladino: “Uber es una empresa de transportes y los conductores le proporcionan el trabajo cualificado que ella necesita para prestar sus servicios y conseguir sus beneficios”.

Es más, el enjuiciamiento de esta sentencia se hace siguiendo los cánones más clásicos del análisis de la existencia o no de una relación laboral: la dependencia, porque es Uber la que marca los viajes, las rutas y los precios y controla, mediante su *app*, el desarrollo de la actividad; y la ajeneidad, porque estos conductores no trabajan “para el mundo en general”, sino para Uber, que es la que los recluta e integra como un componente más de su organización empresarial, asume los beneficios (un porcentaje por cada viaje) y riesgos de la actividad productiva (si algún cliente no paga) e intermedia para que el servicio de transporte llegue al mercado/consumidor final.

No sé lo que sucederá cuando se resuelva el recurso que Uber ha interpuesto contra esta sentencia. Pero sí que la misma ha tenido el valor de romper con esa especie de “determinismo tecnológico” que nos invade. De alguna manera todos estamos asumiendo en forma acrítica el discurso rupturista de la digitalización y su im-

⁶<https://www.theguardian.com/money/2016/dec/08/i-felt-vulnerable-freelancers-on-the-stress-of-self-employment>. El TUC ha lanzado, por ello, una llamada de atención sobre el impacto que está teniendo el intenso crecimiento del empleo autónomo sobre la menguante recaudación de impuestos y de cotizaciones sociales (<https://www.tuc.org.uk/economic-issues/impact-increased-self-employment-and-insecure-work-public-finances>). Una llamada de atención que no deberíamos desconocer en España ni en ningún país que esté teniendo un crecimiento hipertrófico del trabajo autónomo.

⁷ El texto de esta Sentencia puede consultarse en <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>.

pacto inevitable sobre el mercado de trabajo. Damos por hecho que, como todo es nuevo y diferente e inexorable, estamos huérfanos de herramientas con las que afrontar este proceso. Y probablemente haya muchos aspectos que tengamos que repensar, porque es cierto que la digitalización/automatización/robotización abre muchas incógnitas sobre instituciones laborales tan básicas (y clásicas) como el lugar y el tiempo de trabajo o la propia sostenibilidad de la Seguridad Social tal como la conocemos. Pero no deberíamos caer en la tentación naïf de creer que, como todo es nuevo, tenemos que “volver a descubrir la rueda”, porque también es probable que muchas de las definiciones e instituciones laborales que hemos venido utilizando puedan seguir siendo útiles con la oportuna calibración (es seguro, por ejemplo, que una interpretación extensiva –y diferente a la que hoy hace el Tribunal Constitucional español– del derecho a la intimidad puede seguir sirviendo de barrera frente al férreo control de la vida personal que permite el avance digital).

BENEFICIOS Y PROBLEMAS DEL CROWD WORKING

Tampoco debíamos adoptar una posición maniquea, pensando que todo lo que nos espera con el desarrollo de las plataformas y la economía 4.0 es perverso. Para empezar hay una cierta coincidencia en los análisis de que esta clase de empresas y trabajos on-line permiten acceder al empleo a colectivos que tienen difícil acceso al trabajo entendido en sentido más clá-

sico. Residentes de zonas alejadas de los núcleos urbanos, personas con movilidad reducida o enfermas o aquellas (me niego a hablar de mujeres, aunque casi siempre sean ellas) que deben cuidar de sus familiares pueden encontrar en las plataformas on-line una forma de acceso al empleo, aunque sea de esta manera tan poco convencional. Solo necesitan una buena conexión a internet y una tarjeta de crédito.

Residentes de zonas alejadas de los núcleos urbanos, personas con movilidad reducida o enfermas o aquellas (me niego a hablar de mujeres, aunque casi siempre sean ellas) que deben cuidar de sus familiares pueden encontrar en las plataformas on-line una forma de acceso al empleo, aunque sea de esta manera tan poco convencional.

Sin embargo, no siempre se trata de un buen empleo. Hay ya dispersos por el mundo cientos de miles de *microworkers*, pendientes en todo momento de si entra o no una petición de trabajo en la plataforma on-line en la que están registrados para realizar una milésima

parte de la función o tarea en que antes consistía un trabajo y cobrar, por tanto, una milésima parte de un salario. Webster⁸, una experta en trabajo virtual, los llama precarios (en empleo y en renta) y aislados.

BIPOLARIDAD LABORAL: LOS INGENIEROS DEL SOFT Y LOS OBREROS DEL HARD

Este es, sin duda, uno de los mayores efectos de la digitalización. Su potencial para crear una estructura bipolar de trabajo. En la cumbre estarán los que yo llamo “ingenieros del *soft*” (ingenieros, programadores, profesionales de alta cualificación, directivos, etc.), situados en la parte alta del *star-system*, con inflación salarial y empleos donde la estabilidad entendida en sentido clásico apenas importa, porque tienen talento, creatividad y prestigio profesional suficiente como para poder cambiar de empleo cada vez que lo desean. Y en la base los “obreros del *hard*”: *microworkers* a la espera de una puja en una plataforma on-line por la milésima parte de un trabajo o conductores, ciclistas, limpiadores, etc., conectados a una *app* a la espera de un encargo (los que Huws⁹ califica como “cybertariado”); instaladores de redes y tecnología con salarios a la baja que trabajan por proyectos y cuyo trabajo, estabilidad y

renta duran lo que dura el proyecto; y una pléyade de trabajadores de baja cualificación en trabajos que no pueden digitalizarse ni deslocalizarse, con contratos de muy corta duración y salarios de pobreza.

Y lo peor es que esta estructura bipolar del mercado de trabajo, donde los trabajadores de cualificación intermedia apenas tienen cabida, tiene después su reflejo en la propia sociedad. A medida que avance la digitalización/automatización/robotización puede irse generando una élite económica y profesional vinculada al desarrollo tecnológico de la economía y un suelo de trabajadores poco cualificados con salarios muy bajos y sin apenas derechos ni consideración profesional, por ser considerada su prestación productiva una pura *commodity* o mercancía de compra/venta.

Esto incrementará la desigualdad salarial y social y hará perder peso a la clase media. Son precisamente los trabajos de la clase media los que están empezando a ser ahora objeto de sustitución por las tecnologías, así que o elevamos su cualificación para que puedan formar parte del *star-system* o van (vamos) a verse obligados a competir con los trabajadores de baja cualificación por trabajos precarios, mal pagados y de exigencias profesionales mucho menores que las que ellos tienen, provocando un fenómeno de sobre-cualificación y una *race to the bottom* en lo que hace a los salarios. Y la verdad es que no vamos a poder pararlo, porque no somos (o no

⁸ WEBSTER, J., “Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious”, *New Labor Forum*, 25 (3), 2016, disponible en <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1095796016661511?rss=1>.

⁹ HUWS, U., *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, Montly Review Press, 2003.

deberíamos ser) los luditas del siglo XXI, sino actuar de forma inteligente para afrontarlo.

TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE VIDA SIN FRONTERAS

Una segunda ventaja que siempre se advierte cuando se habla del trabajo virtual es la autonomía en la organización del tiempo y el espacio y la posibilidad de conjugar el trabajo y la vida personal. Es claro que la posibilidad de trabajar en cualquier lugar, incluido el propio domicilio del trabajador, y hacerlo en los momentos y por la duración que el mismo estime oportuno, configura una forma de trabajar mucho más libre que la que se realiza en los locales de la empresa y durante una jornada pautada de acuerdo con estándares más clásicos. Tanto es así que, de acuerdo con un reciente Informe de Eurofound y la OIT, este tipo de trabajo sin control directo del empresario sobre dónde, cuándo y cuánto se trabaja tiene un desarrollo más lento en aquellos países que, como España, tienen una cultura empresarial más “presentista” y menos “confiada” con respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores¹⁰.

10 EUROFOUND e INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Working anytime, anywhere: The effects of the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, p. 10, disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

Sin embargo, esta libertad puede ser un bien en sí mismo para una clase de trabajadores a los que el sometimiento al espacio y al tiempo del trabajo “común” les resulta incómodo o inadaptado al tipo de trabajo que realizan (pensemos en un consultor internacional que debe adaptar su horario a las zonas horarias de sus clientes). Más aún si se quiere combinar la vida profesional con el cuidado de los hijos y/o demás familiares. En este caso, la posibilidad de trabajar en cualquier tiempo y lugar que permite la extensión de la digitalización puede hacer mucho más fácil la combinación de los tiempos laborales con los de la vida privada, una de las necesidades, por cierto, más sentidas entre las nuevas generaciones de trabajadores.

Y es que, como de alguna manera ha sucedido en política –al menos en España–, también en el mundo del trabajo parece estarse produciendo una ruptura generacional. El deseo de “soberanía” sobre el tiempo de trabajo para poder ocuparse, fundamentalmente, del cuidado de los hijos empieza a ser un interés recurrente entre los jóvenes trabajadores, hombres y mujeres (en las generaciones anteriores, el interés era sobre todo de las mujeres trabajadoras). Es más, el concepto de “hora punta de la vida”, que está presente en la literatura alemana, pero en España apenas si se conoce, empieza también a apuntar hacia una forma diferente de concebir la extensión y distribución del tiempo de trabajo. Tener más disponibilidad/menos trabajo cuando se está formando una familia, aunque ello suponga tener menos disponibilidad/más trabajo cuando la familia ya está formada, puede verse, en efecto, como algo deseable por

las jóvenes generaciones de trabajadores¹¹. Todas estas combinaciones flexibles del tiempo de trabajo son perfectamente posibles en entornos digitales y plataformas on-line y, por ello, elementos positivos del trabajo virtual.

Ahora bien, los estudios que van apareciendo sobre esta forma de trabajar ponen hasta cierto punto en entredicho que se estén generando estos efectos positivos. Para empezar, en todos los casos en que se trabaja de manera digital y móvil, se está produciendo una prolongación de las horas de trabajo más allá del estándar aplicado a los trabajadores que lo hacen dentro de la empresa. Así sucede cuando el trabajo on-line reemplaza por completo al trabajo “común”;

pero es todavía más acusado cuando el trabajo virtual es el complemento de la jornada realizada en las instalaciones de la empresa, muchas veces, además, sin que sea considerado como tiempo de trabajo a efectos de su retribución¹².

Esta tendencia a la intensificación del trabajo, además de las consecuencias que pueda tener para la salud del trabajador (estrés, *burnout*, etc.), es claro que dificulta notablemente la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. Trabajar más horas implica, de por sí, disponer de menos horas para dedicar a la vida familiar. Más aún si el trabajador debe estar siempre pendiente de que entre una micro-oferta de trabajo u encargo a través de la plataforma on-line para la que trabaja, en cuyo caso, más que conciliación, lo que se produce es lo que Webster¹³ entiende como una completa “invasión” de la vida laboral en la vida privada. Una especie de mezcla entre los tiempos dedicados a trabajar y los tiempos dedicados a la vida privada que imposibilita definir con claridad el tiempo de trabajo y el tiempo privado y que, probablemente, produzca insatisfacción en ambos aspectos: cuando se cuida de la familia, se tiene la sensación de estar incumpliendo la obligación de trabajar; y cuando se trabaja, se tiene la sensación de estar incumpliendo las responsabilidades familiares. De ahí que, salvo para algunos trabajadores más jóvenes que parecen disfrutar con esta forma de mezclar vida y trabajo, la digitalización exija tener una fuerte disciplina por parte del trabajador para no borrar las fronteras

11 En el *Green Paper* que “lanzó” en 2015 el Ministerio de Trabajo alemán para abordar el impacto que podría tener sobre las relaciones laborales el avance de la digitalización, se tenía en consideración este nuevo concepto de *rush hour of life*: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf?jsessionid=5FD119E1FBF2808DF1DB88DD65EA0410?__blob=publicationFile&v=2, p. 20. Sin embargo, no parece haber tenido demasiado éxito el análisis de los problemas sobre tiempo de trabajo y digitalización bajo este enfoque, ya que en el *White Paper*, elaborado a partir del *Green Paper Work 4.0*, tras un proceso de consultas con sindicatos, empresarios y otros actores de la sociedad civil, ya no se contiene mención alguna al enfoque *rush hour of life* cuando se habla de las necesidades de alcanzar un mejor balance entre tiempo de trabajo y tiempo dedicado a los cuidados. Vid. Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *White Paper Work 4.0*, 2017, disponible en http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf?jsessionid=4EFC8B2008C3D4B26D6D6DE92F979F06?__blob=publicationFile&v=3.

12 *Working anytime, anywhere ...*, op. cit., p. 21-23.

13 Vid. “Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious”, op. cit., p. 60.

entre trabajo y vida cotidiana o una intervención normativa al estilo francés que regule el “derecho a la desconexión” e imponga por imperativo legal los márgenes de dicha frontera¹⁴.

¿DE VERDAD QUE ES UN TRABAJO AUTÓNOMO?

Finalmente, también se pone en cuestión que la autonomía del trabajo digital sea tan intensa como parece. Es verdad que una de las características de trabajar para plataformas on-line o mediante tecnologías que fa-

cilitan la deslocalización temporal y espacial del trabajador es la posibilidad de organizar el trabajo como se crea conveniente por su parte. Los elementos de control empresarial sobre esta clase de trabajo aparecen ciertamente atenuados, de modo que la dependencia del trabajador con respecto al poder del empresario apenas se vislumbra. Esta es la razón por la que la mayor parte de estos trabajadores aparecen con un estatus jurídico (y una protección social) indeterminado, aunque tendente a destacar la libertad en la realización de la prestación productiva y, por tanto, a alcan-

14 Teniendo como base el denominado Informe Mettling, elaborado por Bruno Mettling, Director General de Orange, y encargado por el Ministro de Trabajo francés el 25 de marzo de 2015 (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>), el legislador francés ha reconocido el derecho de los trabajadores a la desconexión digital. El reconocimiento se ha realizado en la Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, por medio de la inclusión de un nuevo apartado 7º en el artículo 2242-8 del Código de Trabajo, que es el que regula los contenidos sobre los que existe deber de negociar en la empresa. De esta forma, en todas las empresas francesas existe el deber de negociar “las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales”. En caso de que no hubiera acuerdo en la negociación de esta materia, el empresario está obligado, previa consulta con los representantes de los trabajadores, a “elaborar una política de actuación al respecto (donde se prevean) las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión”. Cabe destacar que este derecho había sido previsto con anterior-

idad a su reconocimiento por la ley en algunos acuerdos colectivos, el primero de los cuales y más conocido fue el acuerdo sobre tiempo de trabajo suscrito por SYNTEC y CINOVA, del lado empresarial, y FIECE CFE-CGC y F3C CFDT, del lado sindical, el 1 de abril de 2014, en cuyo artículo 4.8.1 se ordenaba “asegurar las disposiciones necesarias a fin de que el trabajador tenga la posibilidad de desconectarse de las herramientas de comunicación a distancia puestas a su disposición”. De mucho menor impacto es el reconocimiento que se ha realizado en la Ley italiana de 22 de mayo de 2017 (<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>), que regula el denominado “trabajo ágil”, una forma de trabajar que puede acordarse entre trabajador y empresario y que consiste en combinar tiempos de presencia en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, “con la posible utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral”. En su artículo 19.1 se establece que el acuerdo para dar paso al “trabajo ágil” debe establecer los tiempos de descanso así como “las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo”.

zar la consideración de *freelancers* o “contratantes” independientes.

Y, sin embargo, la tecnología tiene un poder de control sobre las vidas y los trabajos de las gentes enorme. Todo lo que hacemos on-line queda registrado en alguna parte y puede monitorizarse. Todo está sometido constantemente a *ratings* y *trackings*. E igual que Uber conoce mediante su *app* hasta el último detalle de cómo realiza el conductor el servicio de transporte, en las demás plataformas se conoce al milímetro el cómo, cuándo y dónde de la prestación por parte del trabajador, aunque estos datos rara vez se hagan transparentes para que los conozca el mismo. Todos hemos visto, como si de un juego se tratase, los *scores* y las *stars* que sirven para valorar la prestación de servicios en algunas plataformas y que, de acuerdo con lo que Schmidt llama *algocracy* y *gamification*, en muchas ocasiones también sirven para que las plataformas evalúen el desempeño de los propios trabajadores¹⁵. En función de esa evaluación, las plataformas penalizan, gratifican y hacen rankings de trabajadores, llegan a excluir a algunos de ciertas ofertas o, incluso, a excluirlos por completo de la posibilidad de trabajar a través de ellas (una especie de despido por exclusión de la *app*). De ahí que la libertad o autonomía en el desarrollo del trabajo sea mucho menor de lo que aparenta y que la capacidad de control empre-

sarial sobre el trabajo (y la propia vida) del trabajador que permite el uso de la tecnología pueda llegar a ser muy intensa¹⁶.

En estas condiciones decir con total seguridad que estos trabajadores virtuales son completamente independientes o autónomos y que, por ello, el estatus jurídico que les pertenece es el del auto-empleo, es realmente muy arriesgado. Es posible que así sea en algunas ocasiones, en algunas otras podemos estar ante figuras híbridas de autónomos económicamente dependientes, pero en otras pueden rastrear claros síntomas de subordinación (aunque la plataforma que ejerce el poder de control y también el de disciplina carezca de personificación). De ahí que anunciar el fin del trabajo dependiente por causa de la digitalización o la necesidad de inventar nuevos estatutos jurídicos para regularizar el trabajo propio de la era digital, como están haciendo algunos de forma recurrente, sea, en mi opinión, un tanto precipitado o claramente tendencioso. ▽

***MARÍA LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ**

es profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Castilla-La Mancha. Ha sido Secretaria de Empleo del Partido Socialista Obrero Español (PSOE).

¹⁵ SCHMIDT, F. A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Economy*, 2017, p. 11-12, disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

¹⁶ Esta es la conclusión de un estudio sobre *crowd-working* desarrollado en varios países europeos por un grupo de investigación dirigido por HUWS, U., *Crowd Work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*, 2017, p. 20-24, disponible en <http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>.