

Hadwiger, Felix

Working Paper

Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva

ILO Working Paper, No. 80

Provided in Cooperation with:

International Labour Organization (ILO), Geneva

Suggested Citation: Hadwiger, Felix (2023) : Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva, ILO Working Paper, No. 80, ISBN 978-92-2-038484-8, International Labour Organization (ILO), Geneva, <https://doi.org/10.54394/IMTQ2450>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/278320>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

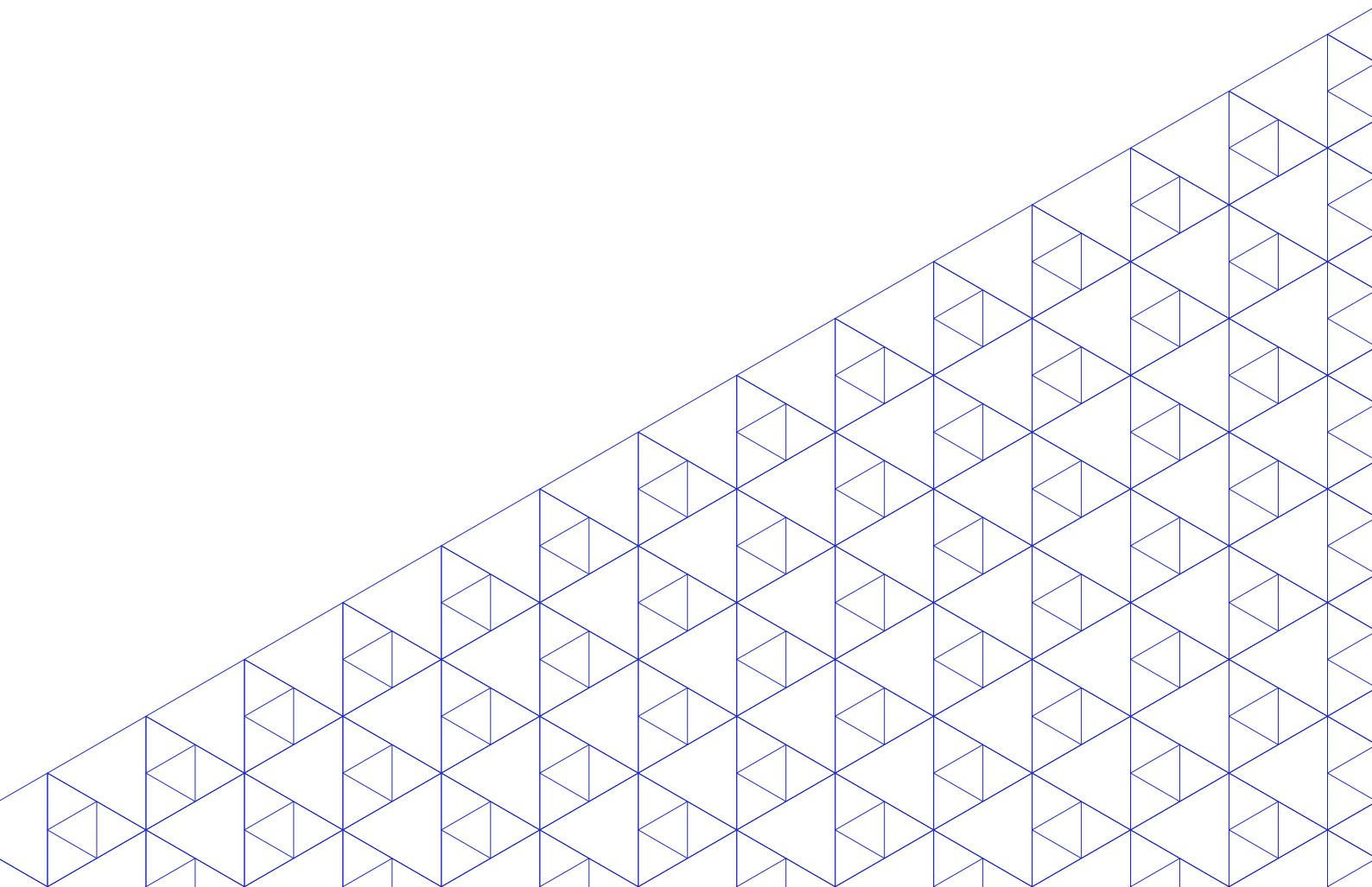


<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>



► Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva

Autor / Felix Hadwiger





Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 3.0 Organizaciones intergubernamentales (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, incluso con fines comerciales, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220384831 (print)
ISBN: 9789220384848 (web-pdf)
ISBN: 9789220384855 (epub)
ISBN: 9789220384862 (mobi)
ISBN: 9789220384879 (html)
ISSN: 2708-3446

<https://doi.org/10.54394/IMTQ2450>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a inwork@ilo.org.

Autorización para la publicación: Philippe Marcadent

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang-es>

Resumen

En el presente estudio se aportan datos empíricos obtenidos en diferentes regiones del mundo con el fin de determinar las vías de acceso de los trabajadores de la economía de plataformas digitales a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación colectiva. Los datos indican que la manifestación de protestas colectivas, la creación de nuevas organizaciones y plataformas de trabajadores, el diálogo social y, en cierta medida, la negociación colectiva son fenómenos presentes en el marco de las plataformas digitales. Las experiencias *in situ* descritas en este estudio ponen de manifiesto la existencia de fórmulas viables y de una demanda propicia para crear un entorno aún más favorable a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación colectiva, en el cual los trabajadores y los empleadores puedan aprovechar las oportunidades que les brinda la economía de plataformas.

Sobre el autor

Felix Hadwiger ha dedicado más de diez años a la investigación aplicada en el campo del diálogo social y las relaciones laborales. De 2019 a 2022 ha trabajado en el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT y desde 2022 es asesor de un diputado del Parlamento alemán. Es doctor en Derecho por la Universidad de Hamburgo (Alemania) y obtuvo un máster en Derecho y Economía por la Universidad de Hamburgo (Alemania) y la Universidad de Bolonia (Italia).

Índice

Resumen	01
Sobre el autor	01
<hr/>	
▶ Introducción	08
Objeto de estudio: la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva en la economía de plataformas	08
Diversidad de la incipiente economía de plataformas digitales	09
Acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	11
Enfoque de la investigación y principales resultados	13
<hr/>	
▶ 1 ¿Por qué motivos y de qué forma se organizan colectivamente los trabajadores de plataformas? Descripción empírica	15
Principales resultados	15
Motivaciones para asociarse con otros trabajadores y afiliarse a diversos tipos de grupos para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo basadas en la geolocalización	17
Resultado 1: Los trabajadores de plataformas de geolocalización no suelen conocer las organizaciones sindicales	18
Resultado 2: Los conductores y repartidores que trabajan mediante aplicaciones recurren a distintos grupos de medios sociales para asociarse con la motivación de mejorar sus condiciones de trabajo	19
Resultado 3: Los conductores y repartidores de los servicios por aplicaciones participan con menor frecuencia en acciones colectivas coordinadas que los taxistas y repartidores tradicionales	22
Resultado 4: Algunos conductores y repartidores tradicionales y de plataformas basadas en aplicaciones señalan factores que los disuaden o los han disuadido de participar en acciones colectivas coordinadas o de afiliarse a asociaciones de trabajadores o a grupos que representen sus intereses	24
Motivación para comunicarse con otros trabajadores de plataformas web de trabajo en línea	25
<hr/>	
▶ 2 Iniciativas de las organizaciones de empleadores y trabajadores y autoorganización de los trabajadores en la economía de plataformas	27
Principales resultados	27
Iniciativas de organizaciones de trabajadores en la economía de plataformas	29
Establecer la organización de los trabajadores en la economía de plataformas	29
Manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas de trabajadores en la economía de plataformas	38
Litigios y promoción pública	46
Iniciativas de plataformas digitales de trabajo, trabajadores autónomos de plataformas que crean organizaciones empresariales y actividades de promoción impulsadas por las organizaciones de empleadores	51

► 3 La negociación colectiva en la economía de plataformas	57
Principales resultados	57
Características de los convenios aplicables a las plataformas digitales de trabajo basadas en la geolocalización	60
Carácter experimental	60
Predominio de los convenios en el sector del reparto de comidas y en Europa	61
La mayoría de los convenios colectivos en la economía de plataformas son muy recientes	62
Los convenios colectivos son mayoritariamente de ámbito empresarial y están suscritos por las empresas de plataformas a título individual	62
Análisis del contenido de los convenios colectivos en la economía de plataformas	64
En Dinamarca y Suecia, las empresas de plataformas aplican convenios colectivos negociados para el trabajo temporal a través de agencias	70
¿Convenios colectivos para los trabajadores por cuenta propia en la economía de plataformas?	71
Diálogo social sobre las plataformas web en línea	74
Transparencia de los algoritmos utilizados para la gestión de las actividades y el trabajo: la función de los sindicatos y representantes de los trabajadores	75
Tendencias de la negociación colectiva en la economía de plataformas basadas en la geolocalización	77
Observación 1: los cambios normativos y judiciales y las condiciones del mercado pueden estimular la concertación de convenios colectivos	78
Observación 2: tendencia a formular convenios más complejos y detallados y experimentación de ámbito sectorial	79
Observación 3: Los sindicatos o las empresas de plataformas pueden impulsar la negociación de convenios colectivos	80
Observación 4: tendencia de las plataformas internacionales a «exportar experiencias de negociación colectiva» de un país a otro	80
Efectos de los convenios colectivos que dan cobertura a las plataformas digitales de trabajo	81
► Conclusión	83
En la economía de plataformas digitales surgen organizaciones de trabajadores, procesos de negociación colectiva y otras iniciativas de diálogo social	83
Diversidad de la economía de plataformas: contribución del diálogo social y de la negociación colectiva	84
Creación de un entorno regulatorio propicio para aprovechar las oportunidades de las plataformas digitales de trabajo	84
Proyección de futuro: la creciente importancia de las plataformas digitales de trabajo	86
Anexo	87
En la economía de plataformas se formalizaron varios acuerdos, en su mayoría no vinculantes	87
Referencias	91
Agradecimientos	96

Lista de gráficos

Gráfico 1: Número de encuestados (n = 6 739) en el sector del reparto y el taxi por aplicaciones y tradicionales, por país	16
Gráfico 2: Conocimiento de una organización sindical	18
Gráfico 3 : Participación de los conductores de servicios por aplicaciones en grupos de medios sociales, por país	20
Gráfico 4 : Participación de los repartidores de servicios por aplicaciones en grupos de medios sociales, por país	20
Gráfico 5: Participación en acciones colectivas coordinadas	22
Gráfico 6: Estudios de casos por países encargados por la OIT	28
Gráfico 7: Convenios colectivos en la economía de plataformas y de la intermitencia (enero de 2022)	58
Gráfico 8: Evolución de los convenios colectivos en la economía de plataformas, incluidos los convenios renovados (enero de 2022)	62

Lista de cuadros

Cuadro 1: Convenios colectivos en la economía de plataformas basadas en la geolocalización (enero de 2022)	59
Cuadro 2: Primeras observaciones y tendencias	77

Lista de recuadros

Recuadro 1: Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva	08
Recuadro 2: Antecedentes institucionales del estudio	09
Recuadro 3: Ámbito de aplicación del derecho de negociación colectiva en las normas internacionales del trabajo de la OIT	12
Recuadro 4. Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas para las empresas y los trabajadores	29
Recuadro 5. Ejemplos de organizaciones de trabajadores de reciente creación en plataformas basadas en la geolocalización	30
Recuadro 6. Los sindicatos estrechan lazos con los trabajadores y con sus organizaciones en la economía de plataformas	32
Recuadro 7. Análisis detallado: los sindicatos estrechan lazos con los trabajadores de plataformas en la India	33
Recuadro 8. Las organizaciones de trabajadores estrechan lazos con las trabajadoras del cuidado y la belleza en la economía de plataformas en la India	33
Recuadro 9. Análisis detallado: sindicato de trabajadores de Cornershop en la economía de plataformas de Chile	34
Recuadro 10. Dificultades para la creación de un sindicato de trabajadores de plataformas en Ucrania	35
Recuadro 11. Creación de comités de empresa y representantes de seguridad y salud	35
Recuadro 12. Iniciativas relativas a plataformas web en línea	36
Recuadro 13. Organizaciones de trabajadores y protección de los trabajadores migrantes	38
Recuadro 14. Participación de los sindicatos en las protestas	39
Recuadro 15. Ejemplos de protestas de trabajadores en plataformas de transporte y de reparto	40
Recuadro 16. Análisis detallado: protestas de trabajadores de plataformas de reparto en Ucrania	42
Recuadro 17. Protestas de trabajadoras de servicios de belleza en plataformas digitales de trabajo en la India	43
Recuadro 18. Ejemplos de la importancia de la tecnología en las acciones de protesta	44
Recuadro 19. Dificultades para organizar acciones colectivas coordinadas en la economía de plataformas	45
Recuadro 20. Resoluciones judiciales sobre la clasificación de los trabajadores de la economía de plataformas en España y Ucrania	46
Recuadro 21. Litigios incoados por sindicatos de Chile y el Uruguay	47
Recuadro 22. Ejemplos de litigios sindicales que no tienen por objeto la clasificación laboral	48
Recuadro 23. Actividades de promoción impulsadas por sindicatos y trabajadores de plataformas para lograr cambios regulatorios	49
Recuadro 24. Análisis detallado: los sindicatos del sector del cuidado participan en la investigación del Gobierno de Victoria en Australia	50
Recuadro 25. Los trabajadores de plataformas autónomos y las empresas de plataformas se adhieren a organizaciones de empleadores o crean asociaciones	51
Recuadro 26. Reacciones de las organizaciones de empleadores y de determinadas plataformas ante la Ley Rider en España	52

Recuadro 27. Entrevistas a expertos y opiniones expresadas públicamente por representantes de empresas de plataformas en Chile	52
Recuadro 28. Actividades de promoción impulsadas por las organizaciones de empleadores	53
Recuadro 29. La empresa de la plataforma Menulog (Just Eat Takeaway.com) solicitó a la Comisión de Trabajo Justo un nuevo laudo para el sector de los servicios de reparto bajo demanda en Australia	54
Recuadro 30. Compromisos de las empresas de plataformas en favor de un salario digno, una remuneración razonable o la participación en la negociación colectiva	55
Recuadro 31. Características de los convenios colectivos en la economía de plataformas basadas en la geolocalización	60
Recuadro 32. Carácter experimental de los convenios colectivos	61
Recuadro 33. Disposiciones sobre la relación de trabajo	64
Recuadro 34. Disposiciones sobre el salario por hora (u honorarios por resultados)	65
Recuadro 35. Disposiciones sobre el tiempo de trabajo y la flexibilidad	66
Recuadro 36. Disposiciones sobre el acceso al equipo de trabajo	67
Recuadro 37. Disposiciones sobre seguridad y privacidad de los datos	68
Recuadro 38. Disposiciones sobre relaciones laborales y resolución de conflictos	69
Recuadro 39. Pandemia de COVID-19 y protocolos de seguridad	70
Recuadro 40. Iniciativa de la UE para armonizar el derecho de la competencia con la negociación colectiva	72
Recuadro 41. Transparencia de los algoritmos para los representantes de los trabajadores en España	75
Recuadro 42. Transparencia en relación con la gestión algorítmica del trabajo, y derecho de información, consulta y acceso en la propuesta de nueva Directiva de la UE	76
Recuadro 43. Los cambios normativos y judiciales y las condiciones del mercado pueden estimular la concertación de convenios colectivos	78
Recuadro 44. La empresa de la plataforma Hilfr inició las negociaciones de un convenio colectivo	80
Recuadro 45. Efectos de los convenios colectivos en las condiciones de trabajo y los salarios	81
Recuadro 46. Número de trabajadores de plataformas cubiertos por convenios colectivos	82
Recuadro 47. Acuerdos e iniciativas de diálogo social en la economía de plataformas	87
Recuadro 48. Acuerdo para los trabajadores de una plataforma de trabajo doméstico en los Estados Unidos	88
Recuadro 49. Acuerdos no registrados y códigos de conducta negociados durante la crisis de la COVID-19	89
Recuadro 50. Ampliación de los convenios colectivos a los trabajadores que ayudan a los influencers en YouTube	90

► Introducción

Objeto de estudio: la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva en la economía de plataformas

►► *En los últimos años, la pandemia de COVID-19 ha acelerado los procesos de transformación digital que ya estaban en marcha en el mundo del trabajo. Por esa razón, muchos Estados Miembros de la OIT ahora incluyen en su agenda política el objetivo de aprovechar las oportunidades que la economía de plataformas depara a los trabajadores y a las empresas ¹.*

En el presente estudio se analiza el acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en la incipiente economía de plataformas digitales. En la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#) de 1998 se afirma que, como principios y derechos fundamentales en el trabajo, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son elementos esenciales para «mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico [...] al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano». Según se reafirma en la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) de 2019, la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, son derechos habilitantes y un elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible ². La garantía de estos derechos puede contribuir a que se materialicen las oportunidades de la economía de plataformas digitales para los empleadores y los trabajadores.

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son principios y derechos fundamentales reconocidos en el [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#) y en el [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#). Esos principios y derechos fundamentales se aplican a todos los empleadores y trabajadores ³, con excepciones muy limitadas y restringidas ⁴.

► Recuadro 1: Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva

- **Libertad sindical:** «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas» (Convenio núm. 87, artículo 2).
- **Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:** «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones

¹ Véanse, por ejemplo, las declaraciones de varios Estados Miembros en OIT, [Actas de la 341.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2021 \(GB.341/PV\)](#).

² Párr. IIA, vi); véase también OIT, [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), 2008.

³ El derecho de negociación colectiva figura en la Constitución de la OIT (1919) y se reafirma en la Declaración de Filadelfia (1944). Más concretamente, en la Declaración de Filadelfia se reconoció «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: [...] lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva» y se señaló que ese principio es «plenamente aplicable[] a todos los pueblos». Véase también un panorama general de las observaciones y solicitudes directas de la CEACR sobre la aplicación del derecho de negociación colectiva en el recuadro 3.

⁴ Tal como se recoge en los Convenios núms. 87 y 98, las excepciones en cuanto a la aplicación de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva pueden afectar a las fuerzas armadas y a la policía. Además, el Convenio núm. 98 también se refiere a los funcionarios de la administración del Estado.

de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo» (Convenio núm. 98, artículo 4).

► **Recuadro 2: Antecedentes institucionales del estudio**

En consonancia con dos resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo ⁵, el [plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para 2019-2023, a fin de dar curso a las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018](#)⁶, que fue aprobado por el Consejo de Administración en 2019, y las decisiones del Consejo de Administración sobre el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo ⁷, el presente estudio aporta datos empíricos obtenidos en diferentes regiones del mundo con el fin de determinar las vías de acceso de los trabajadores de la economía de plataformas digitales a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Este estudio responde específicamente al apéndice I, componente 2, e) del plan de acción revisado, cuyo resultado previsto es el de «proseguir la investigación» sobre el «acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales». El estudio también responde específicamente al párrafo 13, a), v del Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, en virtud del cual la OIT se compromete a reforzar su apoyo a los esfuerzos de los Estados Miembros para que «aprovechen todo el potencial del progreso tecnológico y la digitalización, incluido el trabajo en plataformas, para crear puestos de trabajo decentes y empresas sostenibles, [...] entre otras cosas mediante la reducción de la brecha digital entre las personas y los países». Además, en el estudio se tienen en cuenta las orientaciones de la Declaración del Centenario de la OIT, la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo ⁸ y las Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo ⁹.

Diversidad de la incipiente economía de plataformas digitales

► *No se sabe con exactitud cuántos trabajadores hay en la economía de plataformas, ya que los datos fiables son todavía escasos (OIT 2022a). Sin embargo, se prevé que el número de trabajadores de plataformas aumente en los próximos años hasta representar tal vez unos 90 millones de oportunidades de empleo solo en la India (Augustinraj y Bajaj 2021)¹⁰.*

El número de plataformas digitales de trabajo va en aumento y la incipiente economía de plataformas está transformando ciertos aspectos del mundo laboral (OIT 2022a; OIT 2021a). Está alterando la forma de

⁵ OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017; y OIT, [Resolución y Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018.

⁶ GB.335/INS/3(Rev.).

⁷ GB.337/INS/2/; [Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo: Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia](#), GB.341/INS/3/1(Rev.2).

⁸ Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

⁹ GB.323/POL/3.

¹⁰ En la Unión Europea, se estima el número total de personas que trabajaban más de una vez al mes a través de plataformas digitales en 2021 era de 28,3 millones. Se prevé que la cifra llegue a ser de unos 43 millones de personas en 2025; véase PPMi, «[Study to Support the Impact Assessment of an EU Initiative on Improving the Working Conditions of Platform Workers](#)» (Comisión Europea, 2021).

organizar el trabajo al permitir que las empresas y los particulares contacten con los trabajadores ¹¹, por ejemplo, para solicitar un servicio de transporte, pedir comidas o productos de alimentación, o encontrar un profesional autónomo que desarrolle software a través de las plataformas digitales de trabajo.

El trabajo en la economía de plataformas digitales puede adoptar diversas formas. En general, las plataformas digitales de trabajo se clasifican en dos grandes categorías: plataformas web en línea y plataformas basadas en la geolocalización (De Stefano 2016b). Los sectores más destacados en las plataformas de trabajo basadas en la geolocalización son el taxi, el reparto y los servicios a domicilio (como fontaneros y electricistas); el trabajo doméstico; y el trabajo de cuidados (como el cuidado infantil y de personas mayores o con discapacidad) (OIT 2021a). En el caso de las plataformas web de trabajo en línea, las tareas más comunes son la traducción, la redacción, los servicios financieros y de patentes, el diseño y el desarrollo de software y tareas de corta duración, como la anotación de imágenes, la moderación de contenidos y la transcripción de vídeos (OIT 2021a). Para un número cada vez mayor de trabajadores, el acceso a las plataformas digitales de trabajo genera nuevas oportunidades de empleo, aunque a veces también plantea dificultades relativas a las condiciones laborales (OIT 2022a; OIT 2021a).

Las plataformas digitales de trabajo son ventajosas para los trabajadores y las empresas y, en un sentido más amplio, para los consumidores y la sociedad en general. Por lo que respecta a los trabajadores, las plataformas pueden crear nuevas oportunidades de generación de ingresos y de empleo, al tiempo que favorecen la conciliación de las horas de trabajo con la vida cotidiana. En particular, la economía de plataformas puede ofrecer oportunidades de empleo a grupos de trabajadores tradicionalmente desfavorecidos que encuentran obstáculos para acceder al mercado de trabajo, como las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes, los refugiados, los migrantes y los trabajadores de orígenes raciales y étnicos minoritarios (OIT 2022a; OIT 2021a; EC 2021; Berg 2016; De Stefano 2016a). En el caso de las empresas, incluidas las pequeñas y medianas, la economía de plataformas brinda nuevas oportunidades para ampliar el alcance del mercado y acceder a una reserva mundial de trabajadores las 24 horas del día, mejorando así la eficiencia, fomentando la innovación, reduciendo costos y aumentando la productividad (OIT 2022a; OIT 2021a; OIE 2021).

►► *En los últimos años, la creciente popularidad de la economía de plataformas digitales ha ido cada vez más acompañada de acciones colectivas coordinadas de los trabajadores de plataformas, como huelgas salvajes, desconexión colectiva y manifestaciones en diferentes partes del mundo. Las reclamaciones están relacionadas principalmente con la remuneración, las condiciones de trabajo, la clasificación profesional y la seguridad y la salud en el trabajo (Bessa et al. 2022).*

Si bien la economía de plataformas crea oportunidades de generación de ingresos al facilitar el acceso de los trabajadores de todo el mundo a los mercados laborales, ciertas señales alertan de las dificultades para obtener un trabajo decente. Las causas de esa situación son, entre otras, los obstáculos que impiden el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, un volumen de trabajo insuficiente para asegurar el sustento, una protección social inadecuada, la escasa remuneración, largas jornadas de trabajo, problemas de seguridad y salud en el trabajo, prácticas discriminatorias, despido injustificado, falta de acceso a mecanismos de resolución de conflictos y subutilización de las competencias (OIT 2022a; OIT 2021a; OIT 2021d; Wood et al. 2019; Berg et al. 2018).

►► *En los países del G20, alrededor del 90 por ciento de los encuestados en las plataformas de transporte en vehículo con conductor (VTC) o taxi y de reparto señalaron que el trabajo a través de plataformas era su principal fuente de ingresos; estas proporciones eran bastante similares entre países (OIT 2021a).*

La gran variedad de oportunidades y dificultades también está relacionada con las características, capacidades y necesidades divergentes de los trabajadores activos en la economía de plataformas (OIT 2022a;

¹¹ En aras de la simplicidad, el término «trabajadores» se utiliza en un sentido que abarca a todas las personas activas salvo los empleadores, incluidos los empleados, los trabajadores independientes sin empleados, los contratistas dependientes y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado.

OIT 2021a). Una diferencia importante es la cuestión de si un trabajador utiliza la economía de plataformas como fuente principal de ingresos permanente o como ingreso complementario durante un periodo limitado (OIT 2021a)¹². Además, el tipo y el nivel de las competencias requeridas para las tareas y los proyectos son divergentes (OIT 2022a). Así como los trabajadores de las plataformas web en línea suelen tener un alto nivel de estudios, el nivel educativo medio de los trabajadores de las plataformas de VTC o taxi y de reparto basadas en la geolocalización tiende a ser más bajo (OIT 2021a).

Acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir las organizaciones que escojan y a afiliarse a ellas para promover y defender sus respectivos intereses, así como a negociar colectivamente con la otra parte. Muchas de las disposiciones reguladoras del mercado de trabajo se basan, entre otras cosas, en la suposición de que existe un desequilibrio de poder de negociación entre los individuos y sus empleadores a la hora de negociar el salario y las condiciones laborales (Freedland y Davies 1983). La razón de ser de la negociación colectiva es contrarrestar la falta de poder de negociación individual y fortalecer la posición incua y, por lo tanto, vulnerable de un proveedor individual de trabajo frente al empleador. El derecho de libertad de asociación y libertad sindical es una condición previa para que prospere la negociación colectiva.

Durante el surgimiento de la economía de plataformas se ha generalizado la suposición de que las dificultades jurídicas y prácticas harían casi imposible la participación de los trabajadores de plataformas en organizaciones de trabajadores, en acciones colectivas coordinadas (como protestas, manifestaciones o desconexión colectiva de la aplicación) y en la negociación colectiva (Johnston y Land-Kazlauskas 2018; Vandaele 2018). Algunas de estas dificultades se agravan en las plataformas web en línea, toda vez que sus trabajadores están dispersos en diferentes jurisdicciones (OIT 2021a; Albrecht, Papadakis y Mexi 2021). Por esa razón, la mayoría de los ejemplos prácticos observados y descritos en este estudio se refieren a la economía de plataformas basadas en la geolocalización.

Dificultades prácticas y jurídicas relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical y con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en la economía de plataformas

En la bibliografía se señalan algunos *obstáculos prácticos* que coartan la organización y la negociación colectiva en representación de los trabajadores de la economía de plataformas, a saber: la dispersión geográfica de estos trabajadores en lugares de trabajo aislados, como sus propios vehículos o domicilios particulares o los de sus clientes; las dificultades que ello crea para generar una conciencia colectiva, agravadas por el fomento de una imagen individualista y empresarial del trabajo en la cultura de la plataforma; la frecuente rotación de trabajadores; y el temor a las represalias contra los trabajadores que intentan sindicarse sin protecciones efectivas (Rodríguez Fernández 2020; De Stefano y Aloisi 2018; Prassl 2018).

► Normas internacionales del trabajo con mayor pertinencia en materia de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

¹² En las plataformas web en línea, cerca de un tercio de los encuestados en un estudio de la OIT respondieron que el trabajo en plataformas era su principal fuente de ingresos, sobre todo en los países en desarrollo (el 44 por ciento) y especialmente en el caso de las mujeres. La proporción era más elevada si se trataba de personas contratadas en plataformas de trabajo autónomo (el 59 por ciento) (OIT 2021a). En el caso de los trabajadores de las plataformas de VTC o taxi y de reparto el porcentaje era aún mayor, ya que cerca del 90 por ciento de los encuestados señalaron que el trabajo en plataformas era su principal fuente de ingresos, resultado bastante coincidente en todos los países (OIT 2021a).

Los *procedimientos judiciales* suelen estar relacionados con una clasificación incorrecta de los trabajadores de plataformas como autónomos o contratistas independientes (OIT 2022a; Aloisi y Gramano 2019; De Stefano 2016a). Algunas empresas de plataformas han adoptado un «modelo de contratación» que clasifica a sus trabajadores de plataformas como «autónomos» o «contratistas independientes» (De Groen et al. 2021; De Stefano et al. 2021a). Sin embargo, en muchos sistemas de legislación laboral los trabajadores por cuenta propia no gozan de los mismos derechos que los contratados en una relación de trabajo (OIT 2016). En los ordenamientos jurídicos nacionales, el acceso a la negociación colectiva suele depender de la clasificación como trabajador por cuenta ajena o como una categoría especial de trabajador por cuenta propia, por ejemplo, los «trabajadores» (*workers*) en el Reino Unido (Forsyth 2022). La adopción del modelo de contratación significa que, en función de las restricciones impuestas por el marco jurídico nacional, los trabajadores de las distintas categorías de la economía de plataformas pueden verse privados del derecho a participar en la negociación colectiva y de la capacidad de emprender acciones sindicales lícitas amparándose en los marcos jurídicos nacionales ¹³.

En la OIT, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) (2020) recordó que «toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a los trabajadores de plataformas del mismo modo que a todos los demás trabajadores, independientemente de cuál sea su situación laboral» ¹⁴. En el Recuadro 3: *Ámbito de aplicación del derecho de negociación colectiva en las normas internacionales del trabajo de la OIT*, se presenta un panorama general de las observaciones y solicitudes directas de la CEACR y de las decisiones del Comité de Libertad Sindical (CLS) ¹⁵ sobre casos concretos relativos al ámbito de aplicación del derecho de negociación colectiva, en el marco de las normas internacionales del trabajo de la OIT.

► **Recuadro 3: Ámbito de aplicación del derecho de negociación colectiva en las normas internacionales del trabajo de la OIT**

- En una solicitud directa de 2019 relacionada específicamente con la economía de plataformas, la CEACR invitó a un Gobierno «a entablar consultas con las partes interesadas para garantizar que todos los trabajadores de plataformas cubiertos por el Convenio [núm. 98], independientemente de su situación contractual, estén autorizados a participar en la negociación colectiva libre y voluntaria. Teniendo en cuenta que dichas consultas tienen por objeto permitir al Gobierno y a los interlocutores sociales interesados identificar los ajustes apropiados que deben introducirse en los mecanismos de negociación colectiva para facilitar su aplicación a las distintas categorías de trabajadores de plataformas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto» ¹⁶.
- En 2017 la CEACR recordó que el artículo 4 del Convenio núm. 98 «establece el principio de negociación colectiva libre y voluntaria y la autonomía de las partes en la negociación respecto de todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el Convenio. En lo que atañe a los trabajadores por cuenta propia, la Comisión [recordó] que, en su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 209, el derecho a la negociación colectiva también debería ser aplicable a las organizaciones que representan a los trabajadores por cuenta propia» ¹⁷.

¹³ Además, las restricciones impuestas por el derecho de la competencia en muchos países pueden obstaculizar la negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia (De Stefano y Aloisi 2019). En este sentido, el proyecto de directrices de la UE es una importante iniciativa regulatoria destinada a armonizar el derecho de la competencia con el derecho a la negociación colectiva para algunos grupos de trabajadores por cuenta propia (véase el recuadro 40).

¹⁴ OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución)*, CIT109/III(B), 2020.

¹⁵ Véase más información sobre la función, la composición y la importancia jurídica de las decisiones del CLS en OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018.

¹⁶ OIT, «Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Bélgica (Ratificación: 1953)» (texto solo disponible en inglés y en francés).

¹⁷ OIT, «Observación (CEACR) - Adopción: 2017, Publicación: 107ª reunión CIT (2018). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Países Bajos (Ratificación : 1993)».

- La Comisión de Aplicación de Normas mantuvo en 2016 una diversa y fructífera discusión sobre los derechos de negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia en el contexto de un caso relativo a Irlanda en el marco del Convenio núm. 98. En sus conclusiones consensuadas, que reflejaban las opiniones divergentes de los mandantes de la OIT, la «Comisión tomó nota de que el presente caso se refiere a cuestiones de derecho de la competencia de la UE de Irlanda [...] [y] sugirió que el Gobierno y los interlocutores sociales [identificaran] los tipos de modalidades contractuales que podrían tener incidencia en los mecanismos de negociación colectiva»¹⁸.
- En dos casos, el CLS instó a los Gobiernos afectados a «celebrar consultas [...] con todas las partes interesadas con el objetivo de encontrar una solución aceptable para todos a fin de garantizar que los trabajadores por cuenta propia puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva; y [...] en consulta con los interlocutores sociales interesados, identificar las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente»¹⁹.

Enfoque de la investigación y principales resultados

En el presente estudio se aportan datos empíricos obtenidos en diferentes regiones del mundo con el fin de determinar las vías de acceso de los trabajadores de la economía de plataformas digitales a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación colectiva. Esos datos indican que la manifestación de protestas colectivas, la creación de nuevas organizaciones y plataformas de trabajadores, el diálogo social y (en cierta medida) la negociación colectiva son fenómenos presentes en el marco de las plataformas digitales. Las experiencias *in situ* descritas en este estudio ponen de manifiesto la existencia de fórmulas viables y de una demanda propicia para crear un entorno aún más favorable a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en el cual los empleadores y los trabajadores puedan aprovechar las oportunidades que les brinda la economía de plataformas.

En la fase preparatoria de este proyecto de investigación se mantuvieron entrevistas iniciales con unos 15 expertos, tales como representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores e investigadores académicos, con el fin de identificar evoluciones importantes y de plantear posibles estudios de casos en diferentes regiones del mundo (las entrevistas iniciales se realizaron entre febrero y abril de 2021). Es importante señalar que los estudios de casos recogidos en el presente documento de trabajo se limitan a describir la evolución del acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; no analizan en profundidad las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

En el capítulo 1 se presenta un análisis cuantitativo de las encuestas realizadas en distintos países a conductores de VTC o taxi y a repartidores que prestaban servicio a través de aplicaciones o por vías tradicionales. Las encuestas se hicieron en la Argentina, Chile, Ghana, la India, Indonesia, Kenya, el Líbano, Marruecos, México y Ucrania a un total de 6 739 personas que desempeñaban una de las citadas actividades. En este capítulo se muestra la motivación de los trabajadores de plataformas basadas en la geolocalización para relacionarse entre sí y afiliarse a diversos tipos de grupos de intercambio de experiencias sobre temas de interés común o para mejorar colectivamente sus condiciones de trabajo. La mayoría de los repartidores y conductores de VTC o taxi por medio de aplicaciones encuestados no conocían ninguna organización sindical a la que pudieran afiliarse. En cambio, se organizaban sobre todo en grupos informales de trabajadores, por ejemplo, en Facebook, WhatsApp u otros medios sociales.

¹⁸ OIT, «Caso individual (CAS) - Discusión: 2016, Publicación: 105ª reunión CIT (2016). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Irlanda (Ratificación: 1955)».

¹⁹ Véase OIT, 376.º informe del Comité de Libertad Sindical, GB.325/INS/12, 2015, párr. 351, b); y OIT, 363.er informe del Comité de Libertad Sindical, GB.313/INS/9, 2012, párr. 467, e).

El capítulo 2 se centra en la situación «sobre el terreno» con el objeto de documentar ejemplos concretos de organización y negociación colectiva en la economía de plataformas. Se encargaron estudios de casos en Australia, Chile, España, la India, Nigeria y Ucrania. Los estudios de casos fueron elaborados por expertos locales, que realizaron una veintena de entrevistas con informadores nacionales (desde trabajadores y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores hasta investigadores académicos). Los ejemplos nacionales ponen de manifiesto los esfuerzos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por atraer a los trabajadores de la economía de plataformas, en contraste con la voluntad de estos últimos de autoorganizarse con el fin de influir en sus propias condiciones de trabajo. También se muestran las posibles contribuciones del diálogo social y la negociación colectiva para resolver los conflictos laborales en la economía de plataformas.

El capítulo 3 ofrece un análisis del contenido de un «primer grupo de convenios colectivos» que dan cobertura a las plataformas digitales de trabajo. El punto de partida fue un estudio preparatorio y los exámenes realizados por investigadores académicos. En total se han identificado 11 convenios colectivos que dan cobertura a las plataformas digitales de trabajo en Austria, Chile, Dinamarca, España, Italia, Noruega, la República de Corea y Suecia. Se recopilaron, tradujeron y analizaron la mayoría de los textos originales de los convenios colectivos identificados para examinarlos en este estudio. Todos los convenios regulan el tiempo de trabajo y contienen disposiciones relativas al salario por hora y a las estructuras de honorarios basadas en incentivos. Todos ellos se aplican a los trabajadores de plataformas que prestan servicio en el marco de una relación de trabajo, a menudo en el sector del reparto de comidas a domicilio en Europa.

Por último, en la conclusión se exponen algunas observaciones basadas en las experiencias descritas y analizadas en los capítulos 1 a 3.

► 1 ¿Por qué motivos y de qué forma se organizan colectivamente los trabajadores de plataformas? Descripción empírica

Principales resultados

Descripción empírica: análisis de los datos de las encuestas a trabajadores de plataformas digitales de trabajo

- Los datos analizados consisten en observaciones de 6 739 personas encuestadas en diez países (Argentina, Chile, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Líbano, México, Marruecos y Ucrania).
- Las encuestas por países se encargaron en el marco del informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021* (OIT 2021a) y se realizaron entre abril de 2019 y febrero de 2020 en forma de entrevistas presenciales mediante técnicas de entrevista asistida por ordenador (CAPI).

La afiliación sindical de los conductores y repartidores que trabajan mediante aplicaciones es baja

- La mayoría de los conductores y repartidores encuestados que prestaban servicio por medio de aplicaciones no conocían ningún sindicato al que pudieran afiliarse.
- Los trabajadores de plataformas señalaron mayoritariamente que se organizaban en grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales, mientras que los taxistas y los repartidores tradicionales más predispuestos a afiliarse a sindicatos.

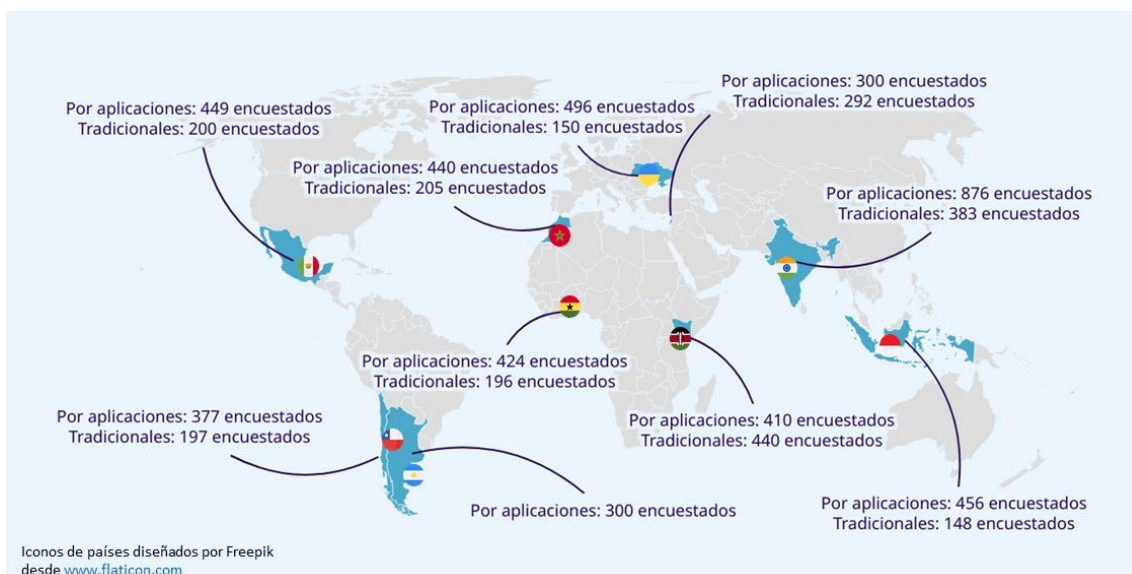
Los conductores y repartidores de plataformas basadas en aplicaciones se inscriben en diversos grupos de medios sociales para mejorar las condiciones de trabajo

- En los diez países examinados, alrededor del 30 por ciento de los conductores y repartidores de plataformas basadas en aplicaciones encuestados forman parte de un grupo de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales relacionado con su trabajo en plataformas.
- Alrededor del 62,7 por ciento de los conductores y el 45,9 por ciento de los repartidores encuestados se inscribieron en esos grupos con la intención de mejorar sus condiciones de trabajo.
- De hecho, el 47,2 por ciento de los conductores y el 34 por ciento de los repartidores a través de aplicaciones afirmaron que la pertenencia a grupos de medios sociales se traducía en mejoras efectivas de sus condiciones de trabajo.
- Los trabajadores explicaron que, entre otras cosas, los grupos de medios sociales les resultaban útiles al permitirles poner en común sus quejas y presentar reclamaciones conjuntas a la dirección de las empresas de plataformas.

Algunos conductores y repartidores que prestan servicio por medio de aplicaciones emprenden acciones colectivas coordinadas

- Alrededor del 8,9 por ciento de los conductores y el 3,4 por ciento de los repartidores encuestados han participado en acciones colectivas coordinadas, como protestas, manifestaciones o desconexión colectiva de la aplicación.
- Alrededor de un tercio de los conductores y repartidores de plataformas basadas en aplicaciones que participaron en protestas comunicaron que habían conseguido, al menos parcialmente, sus reivindicaciones.
- Aproximadamente en la mitad de los casos, el objetivo de las acciones colectivas coordinadas era conseguir un aumento salarial.
- Alrededor del 2,3 por ciento de los conductores y el 3,6 por ciento de los repartidores encuestados que trabajan a través de aplicaciones señalan factores que los han disuadido de participar en acciones colectivas coordinadas o de afiliarse a asociaciones de trabajadores.

► **Gráfico 1: Número de encuestados (n = 6 739) en el sector del reparto y el taxi por aplicaciones y tradicionales, por país**



►► *En general, a tenor de las observaciones analizadas en las encuestas por países, los trabajadores de plataformas basadas en la geolocalización manifiestan la necesidad y la motivación de unirse y organizarse de alguna forma con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo, a pesar del supuesto carácter individualista del mercado de trabajo digital y de las incertidumbres sobre la clasificación profesional y los derechos laborales que se asignan a esos trabajadores en muchos países.*

En el presente capítulo se ofrece una descripción empírica de los cauces que siguen los trabajadores de plataformas para relacionarse entre sí. Además, los datos analizados arrojan luz sobre sus motivaciones para adherirse a diversos tipos de grupos y los efectos de esa afiliación. Se analizan los datos sobre la solidaridad en el lugar de trabajo recopilados a través de encuestas por países encargadas por la OIT. La mayoría de los resultados se limitan a los trabajadores de plataformas basadas en la geolocalización. El último apartado del capítulo arroja algo de luz sobre la solidaridad en el lugar de trabajo en el caso de los trabajadores de plataformas web en línea.

Los datos analizados consisten en observaciones de 6 739 personas encuestadas en una selección de diez países que son economías en desarrollo o emergentes (Argentina, Chile, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Líbano, México, Marruecos y Ucrania)²⁰. Las encuestas por países se realizaron entre abril de 2019 y febrero de 2020 en forma de entrevistas presenciales mediante técnicas de CAPI. Aunque la mayoría de las preguntas del cuestionario eran cuantitativas, algunas eran cualitativas y permitían respuestas textuales abiertas.

No se dispone de estadísticas oficiales completas acerca del número y las características de los trabajadores de plataformas. Por lo tanto, no había ninguna base de la que extraer una muestra aleatoria. En el presente contexto, la finalidad principal del estudio era conseguir una muestra lo más representativa posible de la población objetivo de trabajadores de plataformas. La población objetivo estaba formada por cualquier

²⁰ El estudio fue realizado por el Departamento de Investigaciones de la OIT y los datos consisten en observaciones de 2 077 encuestados que trabajan como conductores de taxi/VTC por medio de aplicaciones (Chile, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Líbano, México, Marruecos y Ucrania); 1 864 encuestados que trabajan como conductores de taxis tradicionales (Chile, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Líbano, México, Marruecos y Ucrania); 2 451 encuestados que trabajan como repartidores por medio de aplicaciones (Argentina, Chile, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Líbano, México, Marruecos y Ucrania); y 347 encuestados que trabajan como repartidores tradicionales (Chile, India, Kenya y Líbano).

trabajador mayor de 18 años que llevara al menos tres meses trabajando en el sector del taxi o del reparato. Se utilizó este criterio para que el trabajador pudiera dar respuestas significativas ²¹.

Se agrupó a los encuestados en cuatro categorías: 1) repartidores que trabajan por medio de aplicaciones, 2) conductores de servicios de transporte en vehículo con conductor (VTC) o taxi a través de aplicaciones, 3) repartidores tradicionales y 4) conductores de servicios de taxi tradicionales. El diseño de la encuesta permite comparar los resultados entre los conductores y repartidores tradicionales y los que trabajan por medio de aplicaciones ²².

Motivaciones para asociarse con otros trabajadores y afiliarse a diversos tipos de grupos para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo basadas en la geolocalización

En general, se considera que los intereses comunes y una identidad compartida son requisitos previos para establecer una representación colectiva eficaz de los trabajadores (Hyman y Gumbrell-McCormick 2020; Rodríguez Fernández 2020). Sin embargo, el trabajo en plataformas suele caracterizarse por la falta de un lugar de trabajo común en el que los trabajadores puedan conocerse y comunicarse entre sí y con sus representantes, en particular con el fin de defender sus intereses frente al empleador. Por lo tanto, es común sostener que la dispersión del mercado laboral en las plataformas digitales de trabajo dificulta mucho que los trabajadores tomen conciencia de sus intereses colectivos y desarrollen una identidad compartida (Johnston y Land-Kazlauskas 2018; Vandaele 2018).

Sin embargo, una conclusión general de los datos recogidos a través de las encuestas por países es que, en los diez países de la muestra, una proporción significativa de conductores y repartidores encuestados que utilizan aplicaciones se relacionan entre sí de alguna manera. Esto sucede a pesar del supuesto carácter individualista y disperso del mercado de trabajo digital, en el que los trabajadores están aislados. La interacción y la participación colectiva pueden producirse por cauces no ordinarios a través de encuentros cotidianos no planificados. En este sentido, según los resultados de la encuesta, cerca del 82 por ciento de los repartidores y el 66 por ciento de los conductores que trabajan por medio de aplicaciones conversan con sus colegas sobre sus experiencias laborales al menos varias veces a la semana. Ese diálogo puede producirse de manera presencial en paradas de taxi, aparcamientos, puestos de té o establecimientos de comidas, o digitalmente a través de los teléfonos móviles y los medios sociales.

Además, una parte importante de los conductores y repartidores que trabajan mediante aplicaciones se inscribieron en distintos grupos de medios sociales con la motivación de mejorar sus condiciones de trabajo. La organización de los trabajadores de plataformas en diversos tipos de grupos y asociaciones²³ es el tema central del presente capítulo. En los siguientes apartados se resume la información relativa a la solidaridad en el lugar de trabajo, recopilada a partir de las citadas encuestas por países de la OIT en el marco de cuatro resultados principales.

²¹ Véanse más detalles sobre los datos analizados en OIT, «[Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. Anexos](#)».

²² La interpretación de los resultados presentados a partir de las encuestas por países está sujeta a algunas limitaciones. En primer lugar, la muestra de encuestados varía según los países; y, en segundo lugar, los mecanismos institucionales de esos países son heterogéneos. Ambos factores dan lugar a variaciones sustanciales entre países en los resultados de algunas de las preguntas. Esto indica la importancia de las circunstancias específicas de cada país, que no siempre pueden exponerse en el ámbito de este informe.

²³ El término «asociación» se utiliza en este informe para describir grupos de trabajadores que conforman cualquier tipo de colectivo organizado, tenga o no la condición formal de sindicato.

Resultado 1: Los trabajadores de plataformas de geolocalización no suelen conocer las organizaciones sindicales

- La gran mayoría de los conductores y repartidores encuestados que prestan servicio por medio de aplicaciones no conocen ninguna organización sindical a la que puedan afiliarse. Incluso si los trabajadores de plataformas de geolocalización conocen las organizaciones sindicales de su sector, raras veces deciden afiliarse. Esto pone de relieve una importante diferencia con respecto a los taxistas y repartidores tradicionales encuestados, que están mucho más predispuestos a afiliarse a un sindicato. En Ghana e Indonesia, por ejemplo, la probabilidad de que los taxistas tradicionales estén afiliados a un sindicato es 7 veces mayor que la de sus homólogos en los servicios por medio de aplicaciones, y en la India es hasta 26 veces mayor²⁴.

Entre los trabajadores encuestados que prestan servicio a través de aplicaciones, alrededor del 85,7 por ciento de los repartidores y el 68,4 por ciento de los conductores dicen no conocer ninguna organización sindical a la que puedan afiliarse (véase el gráfico 2). Esto significa que algunos de los conductores y repartidores encuestados que trabajan por medio de aplicaciones conocen una organización sindical a la que puedan afiliarse. Sin embargo, también parece que la mayoría de ellos ha decidido no afiliarse a la organización²⁵.

► Gráfico 2: Conocimiento de una organización sindical



La afiliación sindical de los conductores y repartidores que trabajan mediante aplicaciones es baja

En general, el nivel de afiliación sindical de los conductores y repartidores que trabajan a través de aplicaciones ha resultado ser bajo en las encuestas por países. En los casos en que los encuestados declaran estar afiliados a un sindicato, se trata sobre todo de la pertenencia a organizaciones sindicales de reciente creación que organizan principalmente a los trabajadores de las aplicaciones, como el «Sindicato de Conductores en Línea» o la «Asociación de Conductores de Uber». La mayoría de los afiliados sindicales

²⁴ Las cifras de afiliación sindical de los conductores y repartidores a través de aplicaciones son bajas y los promedios del conjunto de los países reflejan el peso de los países atípicos. Desde una perspectiva transnacional, esto limita las posibilidades de proporcionar porcentajes comparativos de la afiliación sindical de los conductores y repartidores que trabajan a través de aplicaciones con respecto a la de los taxistas y repartidores tradicionales. Por lo tanto, el análisis se limita a las comparaciones entre países individuales.

²⁵ En las encuestas por países no se preguntaba por las razones para no afiliarse a un sindicato, aunque los encuestados declararon conocer la existencia de una organización concreta.

declaran que participan activamente en las actividades del sindicato varias veces a la semana. Los conductores encuestados que utilizan aplicaciones tienen más probabilidades de estar afiliados a un sindicato que los repartidores que utilizan aplicaciones, si bien las tasas de sindicación de ambas categorías son bajas entre los encuestados ²⁶.

Los conductores y repartidores encuestados que prestan servicio a través de aplicaciones y están afiliados a una organización sindical también tienden más a mencionar mejoras de las condiciones de trabajo en comparación con los que se han inscrito en un grupo de medios sociales ²⁷. En cuanto a los beneficios de la afiliación sindical, los trabajadores de plataformas basadas en aplicaciones indican que el sindicato transmite a la empresa de la plataforma la información y las quejas que ellos manifiestan. Los encuestados también valoran la comunicación con otros trabajadores para recibir asesoramiento sobre derechos laborales básicos, organizar protestas, recibir información sobre la regulación gubernamental de la economía de plataformas y recibir apoyo financiero en tiempos difíciles (por ejemplo, obtener acceso a regímenes de seguros a través del sindicato).

Las comparaciones muestran que los taxistas y repartidores tradicionales tienen más probabilidades de estar sindicalizados

En general, los taxistas y repartidores tradicionales encuestados tienen muchas más probabilidades de estar afiliados a un sindicato que sus homólogos de los servicios a través de aplicaciones. Sin embargo, la tasa media de afiliación sindical entre países oculta importantes diferencias entre los diez países de la muestra. Las tasas de afiliación declaradas por los taxistas tradicionales oscilan entre el 0 por ciento en Kenya y México y el 40,9 por ciento en la India ²⁸. Las diferencias entre países van desde el Líbano, donde la probabilidad de que los taxistas tradicionales estén afiliados a un sindicato es 1,2 veces mayor que la de sus homólogos en los servicios por aplicaciones, hasta la India, donde esa probabilidad es 26 veces mayor en el caso de los taxistas tradicionales respecto de los conductores a través de aplicaciones. Muy pocos de los taxistas y repartidores tradicionales encuestados declaran pertenecer a una organización sindical que también tenga afiliados adscritos a los servicios mediante aplicaciones.

Resultado 2: Los conductores y repartidores que trabajan mediante aplicaciones recurren a distintos grupos de medios sociales para asociarse con la motivación de mejorar sus condiciones de trabajo

- **Entre los encuestados que prestaban servicio a través de aplicaciones, alrededor del 28,4 por ciento de los conductores y el 33,3 por ciento de los repartidores declaran pertenecer a un «grupo de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales». Una amplia proporción de conductores (el 80,1 por ciento) y de repartidores (el 76,8 por ciento) pertenecientes a esos grupos participan activamente en ellos al menos varias veces a la semana. Buena parte de esos trabajadores se han inscrito en los grupos con la esperanza o la expectativa de mejorar sus condiciones de trabajo. Una proporción considerable de ellos afirma que la pertenencia a esos grupos se traduce en una mejora real de sus condiciones de trabajo (véanse los gráficos 3 y 4).**

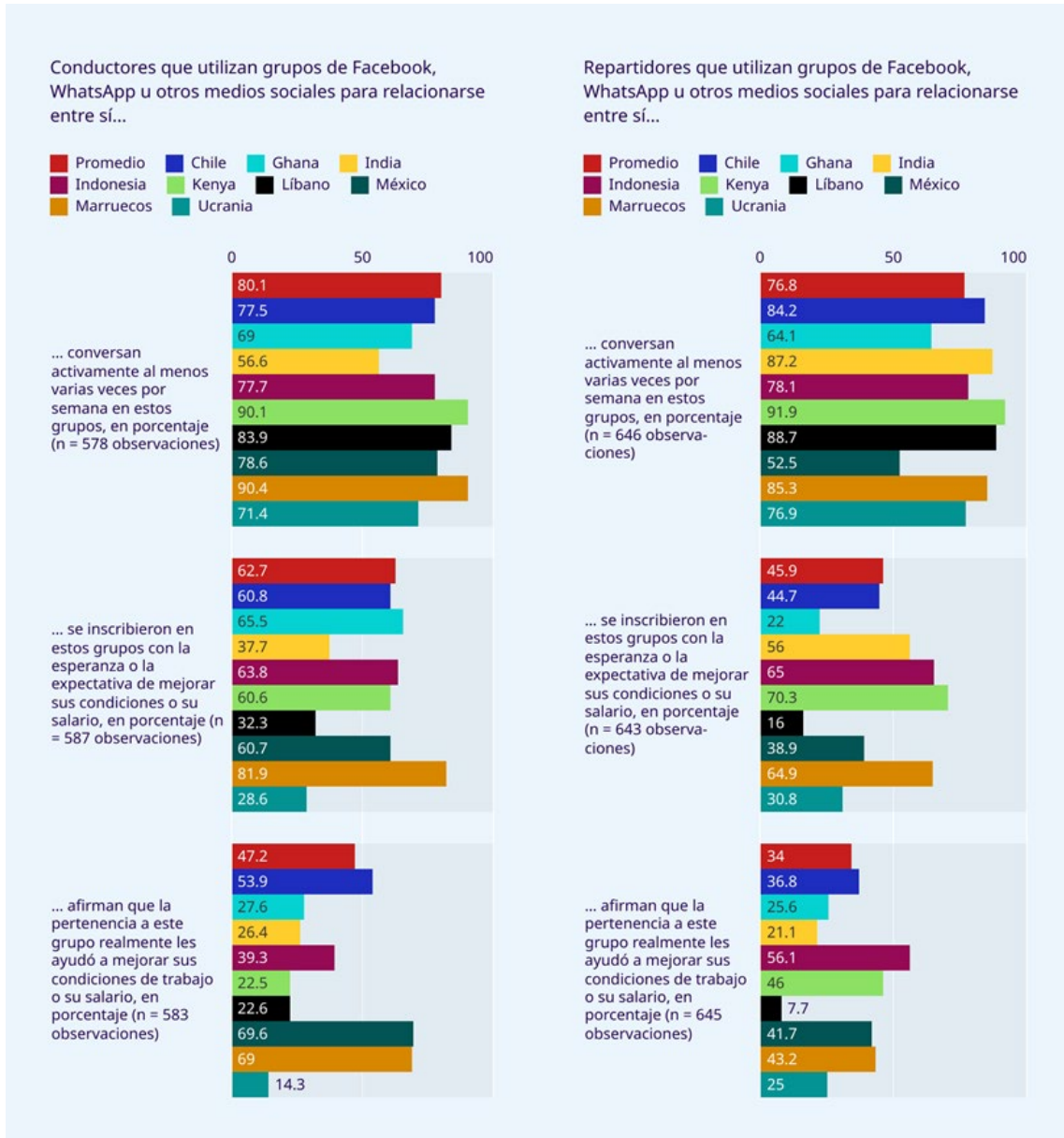
²⁶ Esta observación es válida para todos los países de la muestra analizada, con la excepción de México. Entre los encuestados en México que prestan servicio a través de aplicaciones, es mayor el número de repartidores que el de conductores que declaran estar afiliados a un sindicato. Con todo, las tasas globales de afiliación sindical de los trabajadores que trabajan por medio de aplicaciones deben considerarse muy bajas en el país.

²⁷ Este resultado general excluye las observaciones del Líbano, donde casi todos los conductores que mantienen su registro legal están afiliados *de facto* a un sindicato y la afiliación sindical es un requisito previo para determinados procedimientos oficiales que casi siempre se solicitan durante los controles de tráfico. Sin embargo, solo una minoría de los trabajadores observan una mejora de sus condiciones de trabajo tras la afiliación a un sindicato, y aún no se ha demostrado que la sindicalización mejore las condiciones de trabajo (Yassin y Rani, de próxima publicación).

²⁸ El estudio de los motivos que explican las divergentes tasas de afiliación sindical de los conductores y repartidores tradicionales en los distintos países queda fuera del ámbito de este informe. Sin embargo, las diferencias pueden deberse a factores específicos de cada país, como las limitaciones de la libertad de asociación y libertad sindical o los requisitos de registro obligatorio impuestos a los taxistas y repartidores.

► **Gráfico 3 : Participación de los conductores de servicios por aplicación en grupos de medios sociales, por país**

► **Gráfico 4 : Participación de los repartidores de servicios por aplicación en grupos de medios sociales, por país**



Los grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales proporcionan una plataforma en la que casi un tercio de los trabajadores discuten sus problemas y se apoyan mutuamente

Entre los encuestados, aquellos conductores y repartidores de los servicios por aplicación que pertenecen a un grupo de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales manifiestan que esos grupos les proporcionan, sobre todo, una plataforma para discutir los problemas a los que se enfrentan y para apoyarse y ayudarse unos a otros. Entre otras cosas, comparten información sobre el tráfico y la seguridad vial o sobre los controles de las autoridades. Los grupos también ofrecen apoyo en casos de emergencia o accidentes o para la reparación, venta y alquiler de coches y motocicletas. En los grupos de medios sociales para repartidores en bicicleta también se intercambia información sobre las condiciones meteorológicas.

En varios grupos se intercambia información sobre cómo aumentar los ingresos (por ejemplo, información sobre zonas de mayor demanda, mejores rutas, tarifas y sistemas de bonificación en las aplicaciones). Algunos grupos también facilitan información sobre pedidos o clientes fraudulentos y sobre problemas técnicos de la aplicación. Los grupos ofrecen foros en los que los conductores pueden recibir consejos de sus compañeros (más veteranos) sobre estas cuestiones. Además, según señalan los encuestados, varios grupos proporcionan plataformas de socialización (chistes, memes) y brindan apoyo moral a los trabajadores de las aplicaciones ²⁹.

Los encuestados indican que algunos de estos grupos aportan información sobre las actividades de presión política de los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses; manifestaciones y huelgas; cooperación y solidaridad entre los afiliados; colectas benéficas; cómo defender los derechos de los conductores y repartidores de los servicios por aplicaciones; y debates sobre la nueva reglamentación del trabajo en plataformas digitales en sus respectivos países.

Las motivaciones y razones para participar en grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales difieren según los trabajadores

También se preguntó a los encuestados por sus motivaciones y razones para participar en grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales. A nivel transnacional, alrededor del 62,7 por ciento de los conductores y el 45,9 por ciento de los repartidores por aplicaciones que se inscribieron en esos grupos lo hicieron con la esperanza o la expectativa de mejorar sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, se observan grandes variaciones entre países. En el Líbano, por ejemplo, cerca del 16 por ciento ³⁰ y, en Kenya, cerca del 70,3 por ciento de los repartidores por aplicaciones se inscribieron en un grupo de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales con la expectativa de mejorar sus condiciones de trabajo (véase el gráfico 4). Las variaciones entre países también son notorias en el caso de los conductores de los servicios por aplicaciones (véase el gráfico 3).

Participación en grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales y su repercusión en las condiciones de trabajo

Alrededor del 47,2 por ciento de los conductores y el 34 por ciento de los repartidores encuestados que prestan servicio a través de aplicaciones afirman que la participación en grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales les ayuda a mejorar sus condiciones de trabajo. Hay variaciones considerables entre los diez países (véanse los gráficos 3 y 4).

Muchos de los conductores y repartidores que trabajan mediante aplicaciones indican que, cuando empezaron a trabajar en las plataformas, los grupos de medios sociales les proporcionaron consejos útiles sobre cómo aumentar los ingresos. Entre otras cosas, averiguaron cuáles eran las mejores horas y zonas para trabajar y recibieron consejos sobre cómo mejorar la remuneración y conseguir más pedidos. Algunos trabajadores también indican que los grupos les ayudaron a conseguir colectivamente mejores condiciones, como la reducción de los peajes o modalidades de pago más ventajosas por el uso de las autopistas en algunos países.

Varios de los conductores y repartidores de servicios por aplicaciones inscritos en grupos afirman que la participación en grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales les ayuda a recibir apoyo de otros conductores en casos de emergencia (como accidentes de tráfico o robos). Por ejemplo, uno de los encuestados relata que, cuando tuvo un accidente, otros miembros del grupo acudieron a ayudarlo y llamaron a su familia. Además, los conductores valoran los grupos de medios sociales porque les ayudan a conocer mejor los procesos de trabajo, las zonas y situaciones peligrosas o cómo tratar a los clientes problemáticos. Las respuestas varían según los países.

²⁹ Según los encuestados, los grupos también proporcionan otro tipo de información, como la relacionada con la salud física de los repartidores en bicicleta, los documentos o la situación de inmigración, los robos y asaltos o los precios del combustible.

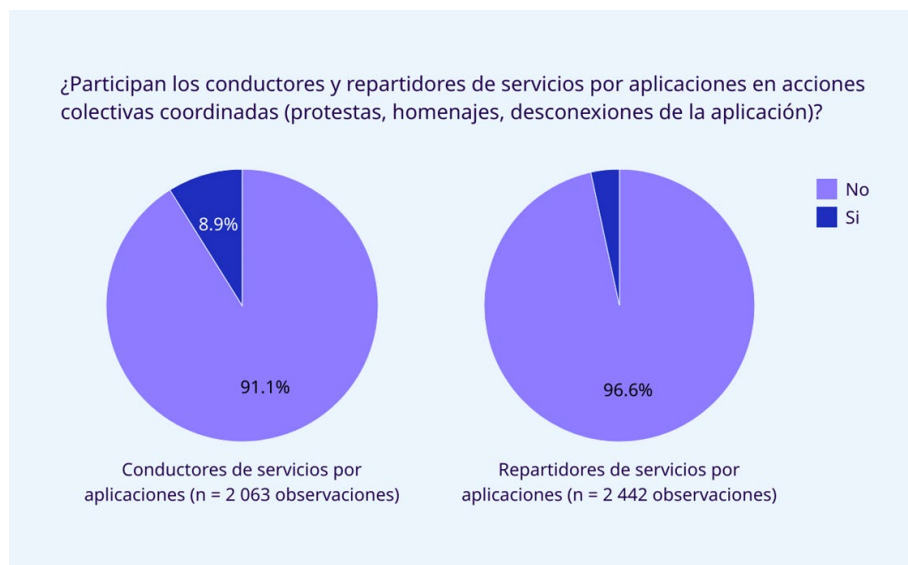
³⁰ En el Líbano, muchos repartidores por aplicaciones señalan que se utilizan grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales para recibir instrucciones de los jefes de equipo o para coordinar el trabajo.

Además, un reducido número de trabajadores afirman que los grupos de medios sociales les ayudan a mejorar las condiciones de trabajo al poner en común sus quejas y presentar reclamaciones conjuntas a la dirección de las empresas de plataformas. Las quejas son recogidas por la persona encargada de la «administración del grupo» o de la «presidencia», que las envía a la empresa de la plataforma o entabla reuniones y discusiones con la dirección de la empresa en cuestión. También se indica que los grupos ayudan a los trabajadores a mejorar las condiciones de trabajo mediante el conocimiento de sus derechos, la organización de protestas y manifestaciones, la sensibilización de la opinión pública sobre las condiciones precarias de trabajo y la presión colectiva a nivel político para mejorar la reglamentación y las condiciones laborales.

Resultado 3: Los conductores y repartidores de los servicios por aplicaciones participan con menor frecuencia en acciones colectivas coordinadas que los taxistas y repartidores tradicionales

- Aunque un número significativo de conductores y repartidores encuestados que prestan servicio a través de aplicaciones se organizan en grupos de Facebook, WhatsApp u otros medios sociales con la motivación de mejorar sus condiciones de trabajo, rara vez participan en acciones colectivas como protestas, manifestaciones o desconexiones colectivas de la aplicación para representar efectivamente sus intereses. Esta conclusión está relacionada con la cuestión de cómo la pertenencia a grupos de medios sociales se traduce en una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas de geolocalización.

► Gráfico 5: Participación en acciones colectivas coordinadas



A nivel nacional, alrededor del 8,9 por ciento de los conductores y el 3,4 por ciento de los repartidores encuestados que trabajan mediante aplicaciones dicen haber participado en acciones colectivas coordinadas, como una protesta, una manifestación o la desconexión colectiva de la aplicación. Una vez más, se observan variaciones sustanciales entre países. En Chile (el 28,6 por ciento), la India (el 13,9 por ciento) y Marruecos (el 33,3 por ciento), una parte importante de los conductores encuestados que trabajan a través de aplicaciones han participado en acciones de grupo coordinadas, como una protesta, una manifestación o la desconexión colectiva de la aplicación. En otros países, como Indonesia (el 2,7 por ciento), el Líbano (el 1 por ciento) y México (el 0,5 por ciento), casi ninguno de los conductores encuestados que prestan servicio por medio de una aplicación ha participado en acciones colectivas coordinadas. De nuevo, esto pone de relieve la importancia de las circunstancias específicas de cada país y de los sistemas de relaciones laborales.

¿Cómo se informan de las acciones colectivas coordinadas los trabajadores de los servicios por aplicaciones?

La mayoría de los trabajadores de los servicios por aplicaciones afirman que están al corriente de las acciones colectivas coordinadas a través de grupos de Facebook, WhatsApp, Telegram u otros medios sociales. Conviene señalar que se incluye expresamente a los grupos de medios sociales gestionados por sindicatos. Una parte importante de los trabajadores de plataformas basadas en aplicaciones tiene conocimiento de las acciones colectivas coordinadas a través de sus colegas. Pocos trabajadores se informan de esas acciones en los periódicos o en la televisión.

¿Qué pretenden conseguir?

Alrededor de la mitad de las acciones colectivas coordinadas por los trabajadores de los servicios por aplicaciones tienen como objetivo conseguir un aumento salarial. Algunas de las demandas son el aumento de las tarifas, la reducción de las comisiones deducidas por las empresas de plataformas y la redefinición de la estructura remunerativa de primas e incentivos. Algunas acciones colectivas coordinadas se refieren a los derechos legales de los trabajadores de plataformas. Varias de ellas también tratan de conseguir el reconocimiento de las organizaciones de trabajadores de plataformas basadas en aplicaciones o un estatuto sindical. Además, los trabajadores emprenden acciones colectivas coordinadas con el fin de reivindicar una mayor seguridad laboral; de protestar contra el bloqueo de cuentas; de prestar apoyo en los conflictos que afectan a trabajadores individuales; de concienciar sobre sus condiciones de trabajo cuando los trabajadores sufren graves en bicicleta; o de protestar porque algunos trabajadores en bicicleta no disponen de un equipo adecuado para evitar lesiones y protegerse en condiciones meteorológicas adversas.

¿Han surtido efecto?

A la pregunta de si las acciones colectivas coordinadas han surtido efecto, aproximadamente un tercio de los trabajadores de plataformas basadas en aplicaciones que han participado en alguna afirman que se ha obtenido un resultado (parcialmente) satisfactorio en la consecución de sus reivindicaciones. Entre otros logros mencionan el aumento de las tarifas; la visibilidad mediática en televisión, prensa o radio, y la creación y el registro de sindicatos de conductores y repartidores de plataformas basadas en aplicaciones.

Unos dos tercios de los trabajadores de plataformas basadas en aplicaciones que han participado en una acción colectiva coordinada señalan que las acciones no han surtido efecto o que aún están a la espera de resultados. Los conductores y repartidores a menudo explican que no han recibido respuesta de la empresa de la plataforma o que no ha habido ninguna reacción. Además, los trabajadores también apuntan algunos problemas de organización, pues es a menudo insuficiente el número de trabajadores que secundan la acción colectiva coordinada, como la desconexión colectiva de la aplicación en un determinado momento. Pocos trabajadores de aplicaciones declaran recibir amenazas, como la desactivación de cuentas, si participan en una acción colectiva coordinada.

Los taxistas y repartidores tradicionales están más predispuestos a participar en acciones colectivas coordinadas que sus homólogos de las plataformas basadas en aplicaciones

Alrededor del 17,3 por ciento de los taxistas y el 9,3 por ciento de los repartidores tradicionales encuestados declaran haber participado en una acción colectiva coordinada, como una protesta o una manifestación. Además, en el caso de los taxistas y repartidores tradicionales hay grandes variaciones entre países. Así, en Chile (el 28,6 por ciento), la India (el 42,4 por ciento) y Marruecos (el 28,2 por ciento), un porcentaje significativo de taxistas tradicionales declara haber participado en acciones colectivas coordinadas. En otros países, como Ucrania (el 2,7 por ciento), Indonesia (el 2,7 por ciento) y el Líbano (el 0,0 por ciento), son muy pocos los taxistas tradicionales han tenido ese tipo de participación. Por otro lado, en el caso de los taxistas y repartidores tradicionales, las variaciones en cuanto al nivel de participación en acciones colectivas indican la importancia de las circunstancias jurídicas y prácticas y los sistemas de relaciones laborales específicos de cada país.

Resultado 4: Algunos conductores y repartidores tradicionales y de plataformas basadas en aplicaciones señalan factores que los disuaden o los han disuadido de participar en acciones colectivas coordinadas o de afiliarse a asociaciones de trabajadores o a grupos que representen sus intereses

- **Las encuestas por países muestran que algunos trabajadores de plataformas basadas en aplicaciones se sienten desmotivados para participar en acciones colectivas coordinadas o para afiliarse a asociaciones de trabajadores. A menudo, los trabajadores que se sienten desmotivados afirman que solo pretenden trabajar temporalmente en ese tipo de plataformas y señalan la falta de impacto concreto de las acciones colectivas en las condiciones de trabajo. Pocos de los trabajadores encuestados que trabajan en plataformas basadas en aplicaciones declaran haber sentido que la dirección de las empresas de plataformas los disuade de participar en acciones colectivas coordinadas o de participar en asociaciones de trabajadores.**

Alrededor del 2,3 por ciento de los conductores y el 3,6 por ciento de los repartidores encuestados que trabajan para plataformas basadas en aplicaciones señalan factores que los disuaden o los han disuadido de participar en acciones colectivas o de afiliarse a cualquier asociación o grupo de trabajadores que represente sus intereses. Estas cifras deben valorarse en el contexto más amplio de las bajas tasas de sindicalización y de participación en acciones colectivas coordinadas. De una submuestra de trabajadores de plataformas basadas en aplicaciones que realmente han participado en acciones colectivas coordinadas, alrededor del 8,8 por ciento de los conductores y el 18,8 por ciento de los repartidores señalan motivos de diverso signo que los disuaden o los han disuadido de participar.

Puede ser porque las discusiones en los grupos de medios sociales les exigen mucho tiempo de dedicación, a menudo sin acciones concretas; o porque sus colegas los disuaden de participar; o bien porque consideran su trabajo en las aplicaciones como algo temporal y solo quieren trabajar y ganar dinero. Los trabajadores individuales que prestan servicio mediante aplicaciones dicen sentirse desmotivados para participar en la acción colectiva por circunstancias que podrían estar relacionadas con su condición migratoria.

Pocos de los trabajadores encuestados que prestan servicio mediante aplicaciones afirman que la dirección de las empresas de plataformas los disuade de participar en acciones colectivas coordinadas a través de mensajes de grupo y temen la amenaza de desactivación de sus cuentas. Algunos de ellos denuncian que se les advirtió expresamente que no crearan ningún grupo de medios sociales relacionado con la empresa de la plataforma ni se inscribieran en grupos a tal efecto.

Comparación con los conductores y repartidores tradicionales

Entre los trabajadores encuestados que prestan servicio por los cauces tradicionales, el 7,6 por ciento de los taxistas y el 3,5 por ciento de los repartidores señalan factores que los disuaden o los han disuadido de participar en acciones colectivas o de afiliarse a cualquier asociación o grupo de trabajadores que represente sus intereses. En una submuestra de trabajadores tradicionales encuestados que realmente han participado en acciones colectivas coordinadas, alrededor del 16,5 por ciento de los taxistas y el 3,1 por ciento de los repartidores afirman que hay factores que los disuaden o que los han disuadido de participar. Conviene tener en cuenta que los taxistas y repartidores tradicionales también están más predispuestos a participar en acciones colectivas coordinadas y se afilian con mucha mayor frecuencia a sindicatos en comparación con sus homólogos de las plataformas basadas en aplicaciones. Esto podría explicar, en parte, el hecho de que también mencionen con mayor frecuencia factores o situaciones que los disuaden o los han disuadido de participar en acciones colectivas o de adherirse a asociaciones o grupos de trabajadores que representan sus intereses.

Motivación para comunicarse con otros trabajadores de plataformas web de trabajo en línea

Los trabajadores de plataformas web en línea prestan servicios en plataformas de microtarefas, de trabajadores autónomos y de programación por concurso. Las dificultades de organización de los trabajadores se amplifican en la economía de plataformas web en línea con respecto a la economía de plataformas basadas en la geolocalización. Los trabajadores de plataformas web en línea no se encuentran necesariamente en el mismo espacio geográfico que sus solicitantes y compiten directamente con otros trabajadores de la plataforma por acceder a las tareas que esta ofrece. Además, a menudo carecen de un sentido de identidad profesional colectiva (OIT 2021d; Berg et al. 2018; Wood, Lehdonvirta y Graham 2018; Rodríguez Fernández 2018; Lehdonvirta 2016). Los esfuerzos asociativos se centran sobre todo en foros y grupos en medios sociales o en fórmulas de acción alternativas, como la elaboración de clasificaciones de plataformas para alertar a los propios trabajadores sobre las condiciones laborales de algunas de ellas (LaPlante y Silberman 2016).

Desde 2017, la OIT ha realizado varias encuestas para comprender mejor las condiciones de trabajo de las plataformas web en línea: una encuesta mundial a *crowdworkers*, esto es, trabajadores que participan en cinco grandes plataformas de microtarefas en régimen de externalización abierta (2017); una encuesta mundial a trabajadores de plataformas de autónomos y de programación por concurso (2019-2020), y encuestas nacionales a trabajadores de plataformas en China y Ucrania (2019)³¹. A partir de las respuestas obtenidas, en los siguientes apartados se analizan los cauces de interacción entre trabajadores de plataformas web en línea y se investiga si las organizaciones sindicales desempeñan alguna función en ese sentido.

Un número considerable de *crowdworkers* de plataformas de microtarefas encuestados recurren a foros en línea para apoyarse mutuamente

La mayoría de los *crowdworkers* (el 58 por ciento) responden que no acuden a sindicatos, agrupaciones solidarias, foros en línea ni ningún otro grupo como lugar para plantear problemas o consultas con el fin de obtener asesoramiento relacionado con el trabajo en régimen de externalización masiva o recibir algún tipo de protección.

Con todo, alrededor de un tercio de los encuestados recurren a foros en línea para comentar problemas o pedir consejos relacionados con ese régimen de trabajo. Muchos de estos foros en línea, como Turkopticon, TurkNation y TurkerHub, están conectados a plataformas específicas, como Amazon Mechanical Turk (MTurk). Además, varios trabajadores de esas plataformas afirman que utilizan grupos de Facebook o Reddit para discutir problemas o pedir consejo. Algunos de los foros que mencionan en sus respuestas son de ámbito regional, como el «Indonesian Online Worker Forum» o el «Online Microworkers Nepal». Sin embargo, la mayoría de los foros parecen atraer a un público internacional de *crowdworkers*. Los *crowdworkers* indican que utilizan los foros en línea para brindarse apoyo mutuo, entre otras cosas comentando las oportunidades de trabajo y los problemas que encuentran en las tareas, así como para ofrecerse ayuda en general. Uno de los temas de comunicación en los foros en línea son consultas sobre la fiabilidad de empresas y personas que ofrecen trabajo en plataformas web en línea. En general, los *crowdworkers* utilizan los foros en línea sobre todo para apoyarse y ayudarse y no para discutir las condiciones de trabajo u organizar protestas (en línea).

Solo unos pocos trabajadores de plataformas de microtarefas acuden a los sindicatos en busca de apoyo

Un pequeño número de *crowdworkers* indica que ha recurrido a sindicatos para plantear problemas, pedir consejo o recibir algún tipo de protección relacionada con el trabajo en régimen de externalización masiva. Los sindicatos mencionados por los encuestados, que están presentes en diferentes regiones del mundo, son los siguientes: Sindicato de Empleados de Comercio (Argentina); Canadian Freelancer Union y el Alberta Union of Provincial Employees (Canadá); IG Metal y ver.di (Alemania); National Joint Council of

³¹ Véanse más detalles sobre los datos analizados en OIT, «[Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. Anexos](#)».

Action, dependiente de la National Defence Workers' Federation (India); Unión General de Trabajadores (UGT) (España); Unite (Reino Unido); y Freelancers Union (Estados Unidos).

Los trabajadores autónomos de las plataformas web en línea rara vez participan en sindicatos y asociaciones profesionales

Los trabajadores de plataformas de autónomos encuestados afirman que utilizan habitualmente una serie de recursos en línea cuando se dedican al trabajo en plataformas, como YouTube (el 60,4 por ciento), blogs (el 36,1 por ciento), cursos o universidades en línea (el 43 por ciento), foros u otras comunidades en línea (el 48,3 por ciento) y plataformas que ofrecen ayuda y apoyo sobre un tema específico (el 38,5 por ciento).

Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores (el 82,6 por ciento) declara no haber recurrido a sindicatos, a asociaciones u organizaciones profesionales o a otras organizaciones en relación con su trabajo en las plataformas laborales. Alrededor del 12,9 por ciento de los trabajadores declaran que acuden a asociaciones u organizaciones profesionales para hablar de su trabajo como autónomos. Se trata principalmente de grupos en Facebook y LinkedIn, así como de organizaciones profesionales como la Online Professional Workers Association (OPWAK) constituida en Kenya en 2019. Muy pocos autónomos que prestan servicio en plataformas de autónomos en línea declaran haber recurrido a sindicatos como recursos adicionales en el desempeño de sus tareas.

► 2 Iniciativas de las organizaciones de empleadores y trabajadores y autoorganización de los trabajadores en la economía de plataformas

Principales resultados

Diversas iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo en la economía de plataformas basadas en la geolocalización

- Los grupos informales de trabajadores, los sindicatos de reciente creación y los ya existentes participan en iniciativas de la economía de plataformas (véase el gráfico 6).
- La autoorganización de trabajadores ha surgido sobre todo en los sectores de servicios de transporte compartido y de reparto de comidas, incluso entre los trabajadores migrantes.
- Se encuentran menos ejemplos de organización fructífera en plataformas digitales de trabajo en línea.
- Los sindicatos de reciente creación o los grupos informales de trabajadores de plataformas podrían ofrecer oportunidades para que las organizaciones de trabajadores adquieran mayor protagonismo en la economía de plataformas.

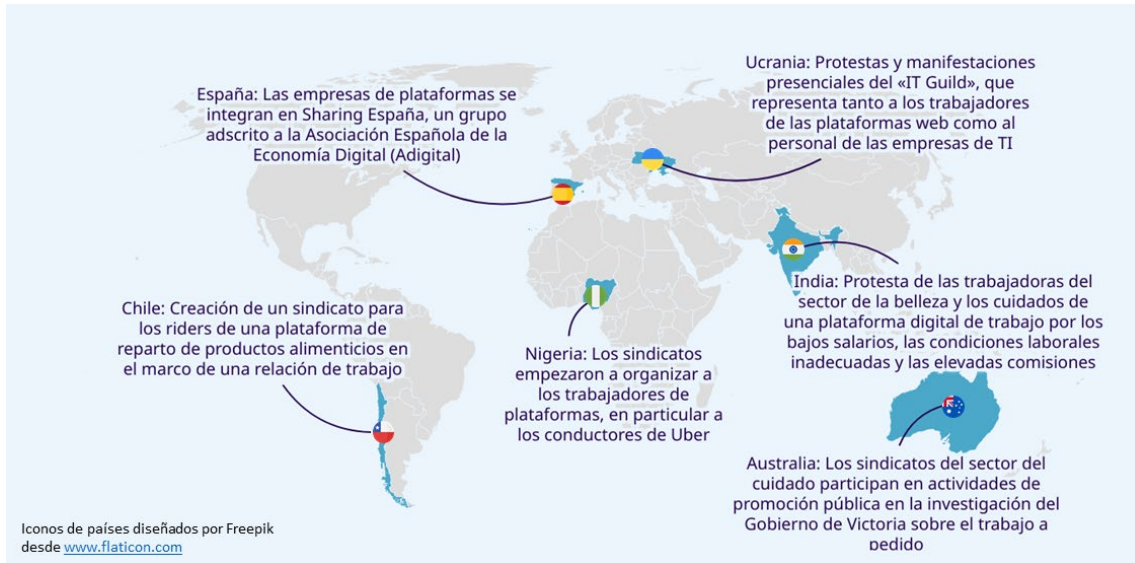
Las iniciativas sindicales y de las organizaciones de trabajadores de plataformas siguen principalmente tres cauces

- 1) Participación en acciones colectivas coordinadas, como manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas.
- 2) Litigios estratégicos o que sientan jurisprudencia, especialmente en América del Norte y Europa.
- 3) Participación en actividades de promoción pública en medios de comunicación y en procedimientos reguladores.
- Variaciones regionales entre el Norte y el Sur: en África, Asia y el Pacífico, y América Latina, los trabajadores de plataformas parecen recurrir principalmente a manifestaciones y huelgas para hacer oír su voz.

Iniciativas de las organizaciones de empleadores y compromisos de las empresas de plataformas

- La función de promoción de las organizaciones de empleadores suele consistir en la defensa pública del modelo de contratación de las plataformas, con un enfoque que destaca las ventajas de la flexibilidad y las oportunidades de generación de ingresos.
- Algunas empresas de plataformas han decidido afiliarse a organizaciones nacionales de empleadores.
- Algunas se han comprometido unilateralmente a mejorar las condiciones de trabajo o a colaborar con los representantes de los trabajadores.
- Se documentan pocos ejemplos de contratistas independientes o de trabajadores por cuenta propia que se afilien a organizaciones de empleadores u otras asociaciones empresariales.

► Gráfico 6: Estudios de casos por países encargados por la OIT



►► *En Ghana, el impago de las primas fue lo primero que motivó la organización de los conductores de plataformas basadas en aplicaciones: «las primas no llegaban y nos dimos cuenta de que era porque nadie hablaba en nombre de los conductores». Además, los conductores consideraban que la desactivación de los conductores por decisión unilateral de las empresas de plataformas era frustrante y poco transparente (Akorsu et al., de próxima publicación).*

En el capítulo 1 se ha evidenciado que, a tenor de los datos de las encuestas por países, los trabajadores de plataformas basadas en la geolocalización suelen tener motivación para unirse y organizarse de alguna forma con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo. Partiendo de esa constatación general, el objetivo de este capítulo es identificar y documentar con mayor detalle ejemplos concretos «sobre el terreno» de diferentes regiones del mundo. Los ejemplos ponen de manifiesto los esfuerzos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por atraer a los trabajadores de la economía de plataformas y la voluntad de estos últimos a autoorganizarse con el fin de influir en sus condiciones de trabajo.

Los ejemplos de países proceden de estudios de casos encargados por la OIT en Australia³², Chile³³, España³⁴, la India³⁵, Nigeria³⁶ y Ucrania³⁷. En la fase preparatoria del proyecto de investigación (de febrero a abril de 2021), se mantuvieron entrevistas con representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores y con expertos académicos y de la sociedad civil. Eso ayudó a identificar evoluciones importantes y a plantear posibles estudios de casos en diferentes regiones del mundo. A partir de las entrevistas iniciales, se seleccionaron los países objeto de análisis en función de la evolución innovadora de su legislación y su jurisprudencia, tratando de mantener un equilibrio regional.

En el marco de los estudios de casos por países, los colaboradores de este capítulo entrevistaron a unos 20 informadores nacionales, desde trabajadores de plataformas y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores hasta investigadores académicos. Además, el presente capítulo se basa en

³² Estudio de caso realizado por Anthony Forsyth (RMIT University) de septiembre a octubre de 2021.

³³ Estudio de caso realizado por Pablo Zenteno Muñoz y Felipe Labra (investigadores independientes) de julio a octubre de 2021.

³⁴ Estudio de caso realizado por Henar Álvarez (Universidad de León) de junio a agosto 2021.

³⁵ Información facilitada por Uma Rani, del Departamento de Investigaciones de la OIT, quien dirigió un estudio de caso sobre la economía de plataformas del país durante el periodo 2021-2022.

³⁶ Información facilitada por Uma Rani, del Departamento de Investigaciones de la OIT, quien dirigió un estudio de caso sobre la economía de plataformas del país durante el periodo 2021-2022.

³⁷ Estudio de caso realizado por Iryna Sakharuk (Universidad Nacional de Shevchenko) de julio a octubre de 2021.

los estudios de casos existentes en la bibliografía académica y en publicaciones no convencionales y artículos de prensa.

► **Recuadro 4. Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas para las empresas y los trabajadores**

Como se verá en este capítulo, han surgido acciones colectivas coordinadas (manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas) en todas las regiones del mundo, lo que indica el valor potencial del diálogo y la negociación colectiva para la paz social en la economía de plataformas. Por lo general, el diálogo y la negociación colectiva en la economía de plataformas tienen más probabilidades de producir resultados concretos si se apoyan en marcos jurídicos y normativos sólidos y si están arraigados en las tradiciones de relaciones laborales de los países. Esta consideración general puede ayudar a explicar las notables variaciones regionales que se describen en este capítulo entre los ejemplos de países del Norte y el Sur.

Iniciativas de organizaciones de trabajadores en la economía de plataformas

En la economía de plataformas se movilizan grupos informales de trabajadores, sindicatos de reciente creación y sindicatos preexistentes. Participan en acciones colectivas coordinadas (manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas); recurren a litigios estratégicos o que sientan jurisprudencia; y participan en actividades de promoción pública en medios de comunicación y en procedimientos reguladores. En la economía de plataformas también está presente el activismo sindical en nombre de grupos de trabajadores tradicionalmente desfavorecidos, como los trabajadores migrantes. Por lo general, los ejemplos de los países indican que los trabajadores de plataformas de geolocalización han adoptado estrategias más diversas que los de plataformas web en línea. A continuación, se analizan las notables diferencias entre los países del Norte y del Sur en lo que respecta a los esfuerzos organizativos.

Establecer la organización de los trabajadores en la economía de plataformas

Las encuestas realizadas por la OIT en diez países revelaron que las cifras de afiliación sindical de los trabajadores de la economía de plataformas son, en general, bajas (véase el capítulo 1). Sin embargo, en algunos casos los trabajadores de plataformas han creado nuevas organizaciones y a veces se han afiliado a sindicatos ya existentes (OIT 2022a; OIT 2021a; OIT 2021d). En algunos países, los sindicatos existentes han realizado una activa campaña de acercamiento a los trabajadores de la economía de plataformas, apoyando los esfuerzos de organización.

Los trabajadores de plataformas crean nuevas organizaciones de trabajadores

En diferentes partes del mundo se observa la creación de nuevas organizaciones de trabajadores. Sin embargo, la autoorganización de los trabajadores de plataformas que va más allá de los grupos de medios sociales ha surgido principalmente en los sectores de transporte compartido y de reparto de comidas (OIT 2022a).

Los tipos de organizaciones que constituyen los trabajadores en la economía de plataformas son muy diversos. Las organizaciones recién creadas adoptan diferentes formas jurídicas y han alcanzado distintos niveles de madurez organizativa. Por ejemplo, en Chile algunas organizaciones de reciente creación exigen el pago de cuotas sindicales, han establecido estatutos, tienen sistemas de cupos y tienen representantes electos³⁸. Otras organizaciones, que carecen todavía de estatutos, de principios rectores y de registros de

³⁸ Estudio de caso encargado por la OIT en Chile.

afiliados, se asemejan más a los grupos informales (véanse en el recuadro 5 los nombres de las organizaciones de reciente creación y su alcance organizativo en Chile).

Han surgido organizaciones sindicales y comités de empresa registrados formalmente en la economía de plataformas, sobre todo en los países con un entorno normativo propicio³⁹. Las interacciones entre los sindicatos ya existentes y las organizaciones de trabajadores de reciente creación pueden estar marcadas por la competencia y el conflicto o por la cooperación y el apoyo mutuo. En el recuadro 5 se ilustra con ejemplos concretos la creación de organizaciones de trabajadores y, en algunos casos, se indica cómo se relacionan esas nuevas organizaciones con los sindicatos existentes⁴⁰.

► **Recuadro 5. Ejemplos de organizaciones de trabajadores de reciente creación en plataformas basadas en la geolocalización**

- **En Australia** la Rideshare Driver Network (red de conductores de vehículos compartidos) comenzó como un grupo privado de Facebook en 2018 y ahora es una organización sin ánimo de lucro, constituida formalmente, que tiene por objeto mejorar las condiciones laborales y salariales de los conductores australianos de vehículos compartidos⁴¹. Rideshare Driver Network es miembro fundador de la Alianza Internacional de Trabajadores del Transporte Basados en Aplicaciones y ha realizado campañas conjuntas con el sindicato de trabajadores del transporte, Transport Workers' Union.
- **En el Brasil**, el Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo organiza a los conductores en la economía de plataformas. La organización se moviliza en diferentes estados del país (como Rio Grande do Sul⁴², al sur, y en Rondonia, al noroeste⁴³). En algunos estados, la organización recién constituida ha colaborado con la Central Única dos Trabalhadores y ha organizado huelgas en varias ciudades junto con ese sindicato.
- **En Chile**⁴⁴ se han creado las siguientes organizaciones de trabajadores en la economía de plataformas: Riders Unidos Ya (constituida en enero de 2020), que organiza a trabajadores de PedidosYa y Rappi); Agrupación de Repartidores Penquistas (constituida en enero de 2018), que organiza a trabajadores de PedidosYa y Cornershop; sindicato de empresa de Cornershop (constituido en julio de 2016), que organiza a trabajadores de Cornershop; Asociación Gremial de Conductores de Aplicación (ACUA), que organiza a trabajadores de Uber y DiDi; Sindicato UBER Chile (constituido en 2018), que organiza a trabajadores de Uber, y Shoppers Unidos (constituida en 2020), que organiza a trabajadores independientes de Cornershop.
- **En el Ecuador**⁴⁵ y **el Perú**⁴⁶, diferentes grupos crean en los medios sociales espacios de colaboración para los trabajadores de plataformas, lo que tal vez representa el inicio de la continua formalización de las nuevas organizaciones de trabajadores emergentes en la economía de plataformas de esos países.
- **En Georgia**, los esfuerzos de autoorganización convergieron en una manifestación, tras la cual los trabajadores anunciaron la creación de un sindicato para los trabajadores de las aplicaciones de reparto de comidas Glovo, Wolt, Bolt Food y Elvis, así como de los servicios de taxi Yandex y Bolt⁴⁷. Los principales objetivos del sindicato son conseguir contratos de trabajo para los mensa-

³⁹ El artículo 5 del [Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 135\)](#) aclara que deberán adoptarse medidas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

⁴⁰ Los ejemplos del recuadro 5 se centran en la aparición de nuevas organizaciones de trabajadores, mientras que los del recuadro 6 ilustran las acciones de los sindicatos ya existentes. Sin embargo, algunos de los ejemplos enunciados pueden incluir elementos correspondientes a ambos recuadros.

⁴¹ <https://rdn.org.au/>.

⁴² <https://www.cut.org.br/noticias/motoristas-de-aplicativos-do-rs-paralisam-e-cobram-reajuste-das-tarifas-cdd3>.

⁴³ <https://ro.cut.org.br/noticias/criacao-do-sindicato-dos-motorista-de-aplicativos-ae91>.

⁴⁴ Estudio de caso en Chile; información procedente de entrevistas a expertos.

⁴⁵ [Observatorio de Plataformas Ecuador](#) y [FrenApp Ecuador](#).

⁴⁶ [Observatorio de Plataformas Perú](#).

⁴⁷ Tata Shoshiashvili, «Georgian couriers vow to create 'Gig Economy Union' following Glovo strike», *OC Media*, 18 de mayo de 2021.

jeros, que incluyan cobertura del seguro de salud, retribución por horas extraordinarias y primas por condiciones meteorológicas adversas, así como vacaciones remuneradas.

- **En Ghana** se han identificado varias asociaciones de conductores de plataformas basadas en aplicaciones, como Ghana Online Drivers Union; Ghana Online Drivers Association; Online Drivers' Union of Ghana; Smart Drivers Union (SMART); Online Family Drivers Union; Online Drivers' Partners Association; Ride Share Online Drivers Union, y Super Car Owners (Akorsu, de próxima publicación). Las estructuras organizativas de estas asociaciones son diversas. Unas cuentan con estatutos y un sistema de recaudación de cuotas, en tanto que otras están redactando los estatutos y recaudan contribuciones de los afiliados solo en caso de la necesidad. Algunas están afiliadas al Congreso de Sindicatos de Ghana. Los afiliados de dos de las asociaciones pagan una suscripción semanal mediante transferencias de dinero por teléfono móvil.
- **En Indonesia** se ha constatado en los últimos años una «asombrosa» capacidad de autoorganización, ayuda mutua y participación de la comunidad de base de los conductores de servicios de transporte por aplicaciones (Ford y Honan 2019). En 2022 se comunicó la existencia de centenares de comunidades informales de repartidores de comidas, en las que los trabajadores se reúnen a diario para pedir consejo sobre cualquier cosa, desde las mejores rutas para una entrega hasta estrategias para mejorar sus ingresos ⁴⁸.
- **En Nigeria** se constituyó en 2019 la Professional E-Hailing Drivers and Private Owners Association (PEDPA) ⁴⁹, que está afiliada al Trade Union Congress.
- **En España** han comenzado a surgir organizaciones de trabajadores de plataformas, como RidersxDerechos en julio de 2017 ⁵⁰ y FreeRiders. Estas nuevas asociaciones colaboran con las ya existentes, como la Intersindical Valenciana ⁵¹ o la Intersindical Alternativa Catalana ⁵², o con los mayores sindicatos de España: UGT y Comisiones Obreras (CCOO). RidersxDerechos no es un sindicato, sino que se ha constituido como asociación y ha registrado su nombre y logotipo. Esta asociación coopera con los sindicatos ya establecidos para abordar cuestiones jurídicas. Además, desde 2018 han empezado a surgir asociaciones de autónomos económicamente dependientes que defienden su clasificación como trabajadores por cuenta propia. Se trata de la Asociación Española de Riders Mensajeros (ASORIDERS), la Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA) y la Asociación Autónoma de Riders (AAR). En 2020 se fundó Repartidores Unidos, que defiende el trabajo colaborativo en lugar de ser una asociación de riders ⁵³.
- **En Uruguay** se fundó en 2019 el Sindicato Único de Repartidores, organización formada exclusivamente por trabajadores de este sector ⁵⁴. Su creación contó con el apoyo de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios. Además, se creó la Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones (ACUA) para los conductores de la economía de plataformas ⁵⁵.
- **En los Estados Unidos**, las organizaciones de trabajadores en la economía de plataformas podrían adoptar la forma de gremios afiliados a sindicatos, como el Independent Drivers Guild que representa a los conductores de Uber (Johnston y Land-Kazlauskas 2018).

Los sindicatos existentes tienden la mano a los trabajadores y a sus organizaciones en la economía de plataformas

El recuadro 5 muestra que muchos sindicatos de trabajadores de plataformas de reciente creación mantienen contacto regular con los sindicatos ya existentes o reciben su apoyo. En varios ejemplos de países

⁴⁸ Karen Hao y Nadine Freischlad, «The gig workers fighting back against the algorithms», *MIT Technology Review*, 21 de abril de 2022.

⁴⁹ <https://pedpa.org/aims-and-objectives/>.

⁵⁰ <https://www.ridersxderechos.org/>.

⁵¹ <https://intersindical.org/>.

⁵² <https://iac.cat/>.

⁵³ <https://repartidoresunidos.org/>.

⁵⁴ Pía Mesa, «Repartidores de Pedidos Ya reclamaron por 'malas' condiciones de trabajo y llegaron a un acuerdo», *El País*, 29 de noviembre de 2019.

⁵⁵ Pía Mesa, «Fallo inédito en Uruguay: Justicia considera trabajador dependiente a chofer de Uber», *El País*, 13 de noviembre de 2019.

se observa que los sindicatos ya existentes y bien establecidos proporcionan apoyo y acceso al poder institucional en beneficio de las organizaciones emergentes de trabajadores de plataformas (véase también Webster *et al.* 2021). En el recuadro 6 se destacan algunos ejemplos concretos de cómo los sindicatos existentes han estrechado lazos con los trabajadores de la economía de plataformas y con sus organizaciones.

► **Recuadro 6. Los sindicatos estrechan lazos con los trabajadores y con sus organizaciones en la economía de plataformas**

- **En Georgia**, tras las protestas de los trabajadores de plataformas, la Confederación de Sindicatos de Georgia expresó su solidaridad y apoyo y estudió posibles métodos de ayuda para los sindicatos existentes⁵⁶. Además, las organizaciones de la sociedad civil respaldaron las reivindicaciones de los mensajeros y su disposición a prestar asistencia jurídica en caso necesario⁵⁷.
- **En Kenya**, el Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines de Kenya (TAWU-K) es un sindicato registrado, afiliado a la Organización Central de Sindicatos y a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). TAWU-K elaboró una nueva estrategia de organización y captación de nuevos afiliados, dirigida específicamente a los trabajadores de plataformas. Sobre la base de esta nueva estrategia organizativa, el sindicato declaró que había afiliado a más de 2 000 conductores de plataformas basadas en aplicaciones y que había ampliado sus actividades de Nairobi a Mombasa, Nakwu, Kisumu, Edoret y Mt Ken (Webster y Mesikane 2021).
- **En Nigeria**, el Sindicato de Transporte por Carretera comenzó a organizar a los trabajadores de plataformas, en particular a los conductores de Uber⁵⁸.
- **En España**, los dirigentes sindicales entrevistados observan que se ha acortado la distancia entre las organizaciones de trabajadores de reciente creación en la economía de plataformas y los sindicatos ya existentes, estableciéndose una tendencia hacia la armonización, la convergencia de posiciones y la colaboración. A fin de contactar con los trabajadores que prestan servicios en empresas de plataformas, los sindicatos ya existentes han colaborado no solo con esas nuevas organizaciones, sino también con otras más consolidadas, como las asociaciones de mujeres inmigrantes, para tender la mano a las personas que prestan servicios domésticos a través de plataformas⁵⁹.
- **En Suiza**, en el cantón de Ginebra, los repartidores de plataformas solicitaron ayuda a los sindicatos SIT y Unia para que los defendieran y representaran en un conflicto con una empresa de plataformas. Gracias al diálogo social y a la participación de los sindicatos existentes, acabó reduciéndose considerablemente el número de posibles despidos⁶⁰.
- **En Ucrania**, la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU), la mayor federación sindical del país, ha manifestado su profunda preocupación por la economía de plataformas. La Estrategia FPU para 2021-2026 contempla el objetivo de formalizar el trabajo de los trabajadores de plataformas y concederles el derecho de negociación colectiva⁶¹.

En el recuadro 7 se describe con detalle cómo un sindicato ya existente apoyó la creación y el funcionamiento de sindicatos de nueva creación para los trabajadores de la economía de plataformas en la India. El ejemplo ilustra cómo pueden colaborar los sindicatos consolidados con los nuevos sindicatos de trabajadores de plataformas.

⁵⁶ <https://www.facebook.com/gtuc.ge/photos/a.10151844602183073/10158400475413073/>

⁵⁷ Social Justice Center, «Fair labor platform supports demands of striking Glovo workers», 5 de febrero de 2021.

⁵⁸ Estudio de caso encargado por la OIT en Nigeria.

⁵⁹ Estudio de caso encargado por la OIT en España.

⁶⁰ SIT Syndicat, «Livraison de repas à domicile. Feu vert pour sauver les emplois!», comunicado de prensa, 25 de junio de 2021.

⁶¹ Federación de Sindicatos de Ucrania, Estrategia de la Federación de Sindicatos de Ucrania para 2021-2026: tiempo de acción y cambios cualitativos (en ucraniano), 25 de mayo de 2021.

► **Recuadro 7. Análisis detallado: los sindicatos estrechan lazos con los trabajadores de plataformas en la India**

En la India, el Centre of Indian Trade Unions (CITU), la central sindical del país, ha apoyado una serie de iniciativas encaminadas a que los trabajadores de plataformas se organicen, entre ellas la All-India Gig Workers Union (AIGWU), que está realizando esfuerzos intersectoriales para organizar a los trabajadores de plataformas. CITU apoya las actividades organizativas de la AIGWU, asesorándola en la formulación de las reivindicaciones y estrategias de los trabajadores. También ha apoyado a sus sindicatos estatales de trabajadores del transporte a través de la inclusión estratégica de los trabajadores de plataformas como afiliados en el marco de consejos o subcomités específicos⁶².

Además de aportar nuevos afiliados a los sindicatos existentes, la creación de organizaciones de trabajadores con fines específicos se ha considerado una forma de potenciar la negociación colectiva y los esfuerzos de coordinación entre los trabajadores de plataformas. Una de esas organizaciones es la Indian Federation of App-based Transport Workers (IFAT), que funciona como una federación nacional de sindicatos afiliados a nivel estatal para los trabajadores del transporte y el reparto a través de aplicaciones en diez ciudades de la India⁶³. La IFAT ha colaborado directamente con diversas partes interesadas mediante distintas técnicas, como las manifestaciones públicas a gran escala⁶⁴, las negociaciones directas con empresas y con el Gobierno, la interposición de litigios de interés público⁶⁵, la producción de investigaciones⁶⁶ y la participación en foros públicos y semipúblicos⁶⁷. La IFAT y la AIGWU han logrado registrarse formalmente como sindicatos, aunque el proceso no ha sido sencillo.

La mayoría de las organizaciones de trabajadores de reciente creación se inscriben en el sector del transporte y el reparto por medio de aplicaciones. En el recuadro 8 se describe cómo esas organizaciones estudian las posibilidades de organizar a los trabajadores de otro sector.

► **Recuadro 8. Las organizaciones de trabajadores estrechan lazos con las trabajadoras del cuidado y la belleza en la economía de plataformas en la India**

En el norte de la India, según una organizadora de base de trabajadoras de plataformas, las cuidadoras son muy difíciles de organizar, pero ese es un gran empeño de CITU, que cuenta con un comité de coordinación de mujeres trabajadoras encargado de examinar las cuestiones de género. En Noida hay muchas empresas emergentes de plataformas con 300-400 trabajadoras que hacen masajes, trabajos de belleza y prestan otros servicios conexos. All India Domestic Workers Association, la asociación de trabajadoras domésticas de la India, encuestó a sus afiliadas para saber a qué problemas se enfrentaban durante la pandemia. El trabajo de organización de las trabajadoras de plataformas es muy nuevo, todavía no se ha formalizado y actualmente se encuentra en la fase de realizar pequeñas intervenciones para ver qué estrategias de organización pueden surtir efecto.

En el recuadro 9 se describe con mayor detalle la creación de un sindicato para los trabajadores de una plataforma de reparto de productos alimenticios en régimen de relación de trabajo y se describe el vínculo con los sindicatos existentes en Chile. En este sentido, cabe destacar que en 2021 el presidente del nuevo sindicato fue elegido dirigente nacional de la organización nacional de sindicatos, la Central Unitaria de

⁶² Estudio de caso encargado por la OIT en la India.

⁶³ ITF, «Indian federation of app-based transport workers launched in Mumbai», comunicado de prensa, 23 de diciembre de 2019.

⁶⁴ *The Times of India*, «Cab drivers, delivery workers to protest on wednesday in Delhi», 5 de agosto de 2020.

⁶⁵ *The Leaflet*, «Petition in SC seeking social security benefits for Uber, Ola, Swiggy, Zomato employees».

⁶⁶ Centre for Internet and Society (CIS), «IFAT and ITF - Protecting workers in the digital platform economy: Investigating Ola and Uber drivers' occupational health and safety», comunicado de prensa, 25 de agosto de 2020.

⁶⁷ <https://twitter.com/moneycontrolcom/status/145109844044472361>.

Trabajadores de Chile (CUT). Además, el ejemplo ilustra las diferencias que surgen a raíz de la clasificación de los trabajadores cuando se establece una organización ⁶⁸.

► **Recuadro 9. Análisis detallado: sindicato de trabajadores de Cornershop en la economía de plataformas de Chile**

En Chile se constituyó el sindicato de empresa de Cornershop en diciembre de 2016. La creación del sindicato se vio facilitada por el hecho de que, al inicio de la actividad mercantil de Cornershop, todo el personal que trabajaba en las diferentes funciones de la empresa de la plataforma tenía una relación formal de trabajo en Chile. Los afiliados se organizaron de conformidad con los poderes que les otorga el Código del Trabajo como sindicato de empresa, desarrollando actividades internas para fortalecer y proteger a los afiliados, participando en discusiones para mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y otros asuntos.

La creación de la organización fue similar a la de los sindicatos de otros sectores. Comenzó con el examen de los problemas comunes que aquejaban a los trabajadores. Poco a poco se amplió el alcance de las discusiones y estas salieron a la luz pública, en primer lugar, con la constitución formal del sindicato y, en segundo lugar, con la presentación de una petición a la empresa para celebrar un convenio colectivo. En 2017 y 2019 el sindicato y Cornershop suscribieron convenios colectivos que se aplican a los compradores empleados de la empresa de la plataforma (véase el capítulo 3).

Relación con los sindicatos ya existentes: El sindicato ha establecido relaciones permanentes con otras organizaciones, como el Sindicato Interempresas Líder de Trabajadores del Holding Walmart (SIL), con el que comparten espacios de oficina. A partir de esta relación, se mantiene la participación del sindicato en la Coordinadora de Sindicatos del Comercio y Servicios Financieros (CSC-SFI). El presidente del sindicato de Cornershop presentó su candidatura a un cargo de la CUT y fue elegido dirigente nacional de la organización para el periodo 2021-2024 ⁶⁹. Esta es una de las primeras veces que el líder de un sindicato de reciente creación en la economía de plataformas ocupa un cargo directivo electo en un sindicato existente.

Diferencias derivadas de la clasificación de los trabajadores: Cornershop empezó a contratar a conductores de reparto como contratistas independientes. El cambio en el sistema de contratación de compradores generó una segunda organización en la plataforma denominada Shoppers Unidos, que no está registrada y operaba «clandestinamente» por miedo a posibles represalias contra sus miembros ⁷⁰.

El ejemplo de Chile en el recuadro 9 describe el éxito de la creación de un sindicato. Sin embargo, la constitución de nuevas organizaciones de trabajadores en la economía de plataformas se enfrenta a varias dificultades, entre ellas una gran volatilidad de la afiliación debido a la naturaleza a menudo temporal de este tipo de trabajo y a los procesos de registro para el reconocimiento público como sindicato (Johnston y Land-Kazlauskas 2018) ⁷¹. En el recuadro 10 se describe el intento de formar un sindicato de trabajadores de plataformas en Ucrania y se describen los obstáculos conexos que son comunes en muchos países del mundo.

⁶⁸ Estudio de caso encargado por la OIT en Chile.

⁶⁹ El dirigente nacional de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile representa a un grupo de 45 personas elegidas por votación para formar el Consejo Directivo Nacional de la CUT. Entre los miembros del Consejo se elige el Consejo Ejecutivo, compuesto por nueve cargos, incluido el de Presidente.

⁷⁰ Posteriormente, otro cambio en la estructura organizativa del trabajo en la empresa de la plataforma provocó una gran reducción del número de compradores y la disolución de la organización Shoppers Unidos; estudio de caso encargado por la OIT en Chile.

⁷¹ Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen derecho a constituir organizaciones sin previa autorización. Aunque algunas formalidades de registro pueden ser compatibles con este principio, hay que velar por que no menoscaben el derecho de libertad de asociación y libertad sindical; véanse más detalles en OIT (de próxima publicación).

► **Recuadro 10. Dificultades para la creación de un sindicato de trabajadores de plataformas en Ucrania**

En Ucrania ⁷², después de las protestas de trabajadores (sobre todo de Glovo, UberEats y Dominos Pizza), una treintena de riders decidieron crear un sindicato denominado Unión de Mensajeros Independientes. Adoptaron unos estatutos, pero la organización no fue aprobada en el proceso de registro estatal. Finalmente, debido a la alta rotación de trabajadores en la plataforma, los afiliados del sindicato de mensajeros cambiaron de empleo y dejaron de dedicarse a actividades sindicales.

Creación de comités de empresa en la economía de plataformas

En algunos países, los trabajadores de la economía de plataformas han empezado a crear comités de empresa. Dependiendo del país, los comités de empresa pueden disfrutar de derechos muy diversos, desde la información, la consulta y la participación hasta la codeterminación de derechos. Sin embargo, al tratar de constituir un comité de empresa, los trabajadores de plataformas se enfrentan a veces a obstáculos relacionados con las medidas adoptadas por las empresas de plataformas, al tiempo que el carácter temporal del trabajo en plataformas puede reducir los incentivos para que los trabajadores participen ⁷³. El recuadro 11 ilustra la elección de comités de empresa y representantes de seguridad y salud en empresas de plataformas basadas en la geolocalización en Alemania, Australia, Austria y Noruega, así como la creación del Riders Forum en Bélgica.

► **Recuadro 11. Creación de comités de empresa y representantes de seguridad y salud**

- **En Australia** ⁷⁴, los sindicatos que organizan a los repartidores de comidas aplican las disposiciones de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) para elegir a representantes de los trabajadores. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece un proceso para que los «trabajadores» elijan a los representantes de SST en un «grupo de trabajo». A principios de 2021, se eligió a siete representantes de seguridad de Deliveroo, un acontecimiento anunciado por el sindicato como «un hito para la economía de plataformas en Australia», ya que permitía a los riders ayudar a sus compañeros a hacer valer sus derechos y a contrarrestar los riesgos de seguridad, como los accidentes, las caídas y el estrés térmico ⁷⁵. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo otorga a los representantes electos importantes facultades, como las de investigar los riesgos de seguridad y las quejas de los trabajadores en relación con cuestiones de seguridad, ordenar el cese de los trabajos inseguros, notificar los incidentes de seguridad al organismo público competente en materia de SST (SafeWork) en Nueva Gales del Sur e iniciar el proceso de formación de comités de seguridad y salud en el trabajo.
- **En Austria**, el Sindicato de Transportes y Servicios (VIDA) creó un comité de empresa para los ciclistas de Foodora. Entre otras cosas, el comité de empresa tenía como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo, las primas adicionales por trabajo nocturno o en temporada de invierno y los contratos de trabajo indefinidos para los pilotos ⁷⁶.
- **En Bélgica**, la empresa de plataformas Deliveroo anunció la creación del Riders Forum, que se reunirá cada tres meses y presumiblemente servirá como foro de consulta y de debate entre la dirección y los representantes de los riders. La empresa ha anunciado que se elegirá a 20 mensajeros belgas que actuarán como portavoces de los 3 000 mensajeros que trabajan para Deliveroo en el país. Sin embargo, no constituirán un comité de empresa tradicional. Por lo tanto, los futuros portavoces de los riders no gozarán de las mismas protecciones contra el despido que los representantes sindicales ⁷⁷.

⁷² Estudio de caso encargado por la OIT en Ucrania.

⁷³ Véase, por ejemplo, Fairwork, «*fairwork germany ratings 2021: labour standards in the platform economy*», 2021.

⁷⁴ Estudio de caso encargado por la OIT en Australia.

⁷⁵ Transport Workers' Union, «*Deliveroo Health and Safety Reps Elected in Industry First*», 27 de enero de 2021.

⁷⁶ www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustell-dienst-foodora

⁷⁷ Maxime Samain, «*Deliveroo Belgique organise sa propre concertation sociale*», *L'Echo*, 28 de septiembre de 2021.

- **En Alemania**, los riders de la empresa de la plataforma Lieferando (Just Eat Takeaway.com) crearon comités de empresa en Colonia, Stuttgart, Nurnberg y Frankfurt/Offenbach y un comité de empresa para Kiel, Hamburgo, Hannover y Braunschweig ⁷⁸. Sin embargo, la prensa informa de la obstrucción de las elecciones al comité de empresa por parte de la empresa en algunos casos ⁷⁹.

En 2018 se firmó un acuerdo para establecer un comité de empresa europeo en la empresa de la plataforma Delivery Hero. En una de sus disposiciones se prevé la inclusión de representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión (OIE 2019). El acuerdo se suscribió con el Sindicato de Alimentación, Bebidas y Catering, la Federación Italiana de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Restauración y Servicios y la Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Hostelería-Turismo. En 2021, la plataforma de reparto de productos alimenticios Gorillaz recurrió a la Magistratura de Trabajo para detener la elección de un comité de empresa en Berlín. Sin embargo, la Magistratura dictaminó que los trabajadores podían proceder a la elección del comité de empresa ⁸⁰.

- **En Noruega**, la plataforma de reparto de comidas Foodora y el sindicato Fellesforbundet han firmado un convenio colectivo (véase el capítulo 3). El convenio colectivo establece el marco para la creación de delegados sindicales en la empresa. El comité de trabajo de los delegados sindicales celebra reuniones mensuales con la dirección, en las que ambas partes plantean los asuntos. Foodora tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre los próximos cambios y de escuchar las opiniones de los delegados sindicales ⁸¹.

Iniciativas relativas a plataformas web en línea en la economía de plataformas

En comparación con la situación de las plataformas basadas en la geolocalización, los obstáculos jurídicos y prácticos para crear y constituir organizaciones formales de trabajadores son aún más insoslayables en el caso de los trabajadores de las plataformas web de trabajo en línea que abarcan distintas jurisdicciones (OIT 2021a). Estos trabajadores también tienen una menor predisposición a organizarse. Esta observación se ha confirmado en el presente estudio, que constata que los colectivos de trabajadores en las plataformas de trabajo en línea suelen adoptar la forma de grupos en línea en los que los trabajadores discuten sus tareas y sus quejas. Un ejemplo son los grupos de trabajadores de microtarefas en Amazon MechanicalTurk (LaPlante y Silberman 2016). Se trata de foros como Turkopticon, TurkNation y TurkerHub. Muy a menudo, estos grupos parecen limitarse a ser mecanismos de ayuda mutua (véase el capítulo 1).

En el recuadro 12 se recogen algunos ejemplos de iniciativas relativas a plataformas web de trabajo en línea que se dirigen a los creadores de contenidos en plataformas como YouTube, Twitch o Instagram y a los trabajadores de plataformas como Mechanical Turk, Upwork o Clickworker. Además, ofrece un buen ejemplo de cómo las protestas contra la adopción de una nueva ley se tradujeron en manifestaciones presenciales de los trabajadores de las tecnologías de la información y de plataformas web en línea en Ucrania.

► Recuadro 12. Iniciativas relativas a plataformas web en línea

- **YouTubers Union** es una asociación de YouTubers que se fundó en 2018. El objetivo de YouTubers Union es mejorar las condiciones de trabajo de los creadores de vídeos en YouTube ⁸². Desde julio de 2019, YouTubers Union coopera con el sindicato alemán IG Metall en el proyecto «FairTube». Algunas de sus reivindicaciones son la introducción de normas claras y comprensibles para la publicidad y la eliminación de vídeos, el establecimiento de un órgano arbitral independiente y la creación de un órgano de codeterminación para los YouTubers frente al grupo. El proyecto FairTube se dirige a los creadores de contenidos que comparten sus producciones en una

⁷⁸ Netzpolitik.org, «Lieferando und seine Betriebsräte», 2 de agosto de 2021.

⁷⁹ Taz, «Ausgelieferte Mitarbeiter», 17 de abril de 2020.

⁸⁰ Tagesspiegel, «Gerichtsentcheidung in Berlin: Betriebsratswahl bei Gorillas kann stattfinden», 17 de noviembre de 2021.

⁸¹ <http://foodoraklubben.com/about-us/>.

⁸² <https://youtubersunion.org/content/goals>.

plataforma como YouTube, Twitch o Instagram y a los trabajadores que prestan servicio en plataformas como Mechanical Turk, Upwork o Clickworker, así como a los trabajadores que completan tareas en el mundo físico, como la compra de incógnito («mystery shopping») ⁸³ y la verificación de ofertas ⁸⁴.

- **En Ucrania** las asociaciones de trabajadores de plataformas web en línea se crean generalmente a través de chats en Telegram o de grupos en medios sociales. En 2021, un grupo de unos 300 trabajadores de las tecnologías de la información creó la primera asociación independiente del sector de las tecnologías de la información en Ucrania, el IT Guild ⁸⁵, en protesta por la Ley de Estímulo al Desarrollo de la Economía Digital en Ucrania. El IT Guild representa tanto a los trabajadores de plataformas como al personal de las empresas de tecnologías de la información ⁸⁶. En julio de 2021 organizaron protestas en Kiev, Kharkiv y Dnipro contra la adopción de la citada ley ⁸⁷. El grupo de Facebook «beFree – freelance for Ukrainians on Facebook» ⁸⁸ tiene cerca de 32 000 miembros. Su objetivo es reunir a los autónomos, incluidos los que trabajan en plataformas web. Los participantes comparten su experiencia en la realización de tareas en diversas plataformas web, ofrecen recomendaciones sobre el registro como empresarios y el pago de impuestos, y tienen la oportunidad de recibir asesoramiento de contables, abogados y otros profesionales.
- **En España**, el sindicato UGT promueve una red de creadores e influencers para exigir condiciones laborales dignas a las plataformas digitales como YouTube, Instagram y Tik Tok. Los trabajadores digitales asociados a UGT denuncian «la falta de transparencia y protección de los creadores y consumidores frente a los arbitrarios algoritmos» ⁸⁹.

Organizar a los trabajadores migrantes en la economía de plataformas

Las plataformas de trabajo son una importante fuente de empleo e ingresos para los trabajadores migrantes en varios países. Se estima que alrededor del 17 por ciento de los trabajadores de plataformas son migrantes y que la proporción es mayor en los países desarrollados (el 38 por ciento) que en los países en desarrollo (el 7 por ciento) (OIT 2022a).

En la Argentina, por ejemplo, los migrantes representan alrededor del 74 por ciento de los trabajadores encuestados en el sector del reparto (OIT 2021a). En Australia abundan los datos que indican una alta concentración de trabajadores migrantes en la economía de plataformas, especialmente en los sectores de transporte compartido y de reparto de comidas. Según una encuesta realizada en 2019 por la Delivery Riders Alliance, el 75 por ciento de los trabajadores de reparto de comidas encuestados eran titulares de visados temporales, en particular, visados de estudiante internacional, de turismo o visado puente ⁹⁰. En un estudio sobre las experiencias laborales de los conductores de Uber en el estado de Queensland se concluyó que:

«A diferencia de los no migrantes, los conductores migrantes tienen mayores probabilidades de depender de los ingresos de Uber para procurar su propio sustento y el de sus familias. Es más, los conductores migrantes parecen tener menos opciones de trabajo alternativas, por lo que se encuentran en una situación más precaria y dependen de la plataforma Uber y de su deficiente sistema de clasificación por estrellas. Los horarios 'flexibles' permiten a esos migrantes en situación precaria acaparar suficiente trabajo para obtener los ingresos

⁸³ Los llamados «mystery shoppers» son falsos clientes que visitan de incógnito tiendas, hoteles, etc. para evaluar la calidad del servicio prestado.

⁸⁴ <https://fairtube.info/en/seite/for-platform-operators-and-clients/>.

⁸⁵ Viktor Cherniivaskyi, Informe del gremio de profesionales de la informática (en ucraniano), 2021.

⁸⁶ https://t.me/itguildukraine?fbclid=IwAR0p0l0tqRzcV1JKXlvr_e_6E_aMeZKvwbMYVOhAgyDoeWETwM8q1ymQtnM.

⁸⁷ Estudio de caso encargado por la OIT en Ucrania.

⁸⁸ <https://www.facebook.com/groups/be.free.ua>

⁸⁹ M.A. Ruiz Coll, «UGT crea un sindicato de 'influencers' para exigir a YouTube 'condiciones dignas de trabajo'», *El Español*, 24 de noviembre de 2021.

⁹⁰ Delivery Riders Alliance, «Snapshot: On-Demand Food Delivery Riders».

necesarios para sobrevivir, mientras que los trabajadores más seguros —que a menudo no son migrantes— pueden acceder a turnos flexibles cuando les conviene» (Holtum et al. 2021, p. 16)⁹¹.

Una elevada proporción de trabajadores migrantes puede constituir otro obstáculo para el éxito de la sindicalización de los trabajadores en la economía de plataformas. Esto puede deberse a las barreras lingüísticas, al carácter temporal de la relación laboral o a la falta de claridad de la situación inmigratoria. El recuadro 13 ilustra con ejemplos concretos las dificultades observadas y el modo en que los sindicatos han logrado conectar con los trabajadores migrantes en la economía de plataformas.

► **Recuadro 13. Organizaciones de trabajadores y protección de los trabajadores migrantes**

- **En Australia**, muchos de los esfuerzos sindicales en la economía de plataformas se han llevado a cabo en nombre de los trabajadores migrantes (por ejemplo, varios de los litigios promovidos por el sindicato Transport Workers' Union (TWU), que han sentado jurisprudencia, y su defensa en respuesta a las muertes de riders en servicios de reparto de comidas en 2020). Además, las campañas y acciones sindicales en la economía de plataformas se han coordinado con el Centro para Trabajadores Migrantes (MWC)⁹², que se encuentra en el Victorian Trades Hall Council de Melbourne. Como parte de su activismo para contrarrestar la explotación de los trabajadores migrantes, el MWC ha presionado a los gobiernos federales y estatales para que mejoren la protección de los trabajadores de plataformas, entre otras cosas facilitándoles información laboral en sus propios idiomas⁹³.
- **En Chile** se fundó en 2020 la asociación Riders Unidos Ya, principalmente con el objeto de organizar a los trabajadores de PedidosYa. La mayoría de los repartidores que se identifican con Riders Unidos Ya son de nacionalidad venezolana y casi todos se encuentran en situación migratoria regular⁹⁴.
- **En España** los inmigrantes representan una amplia proporción de los trabajadores de plataformas, en particular de los repartidores: dos de cada tres riders (el 64 por ciento) proceden de América Latina (Adigital 2020). En las entrevistas, los organizadores sindicales expresaron la opinión de que la vulnerabilidad de las personas sin permiso de trabajo obliga a los migrantes a prestar servicios sin ninguna garantía en cuanto a condiciones salariales o laborales. Y esta es también una de las dificultades que impiden la acción sindical o la afiliación de riders⁹⁵.
- **En Ucrania**, los trabajadores de la economía de plataformas están generalmente poco familiarizados con las actividades sindicales y desconocen que algunas organizaciones pueden defender sus intereses. Así sucede sobre todo en el caso de los trabajadores jóvenes, que están muy representados en algunas plataformas de trabajo, y en el de los trabajadores migrantes, que a menudo desconocen sus derechos o no hablan el idioma local, o solo tienen interés en trabajar temporalmente⁹⁶.

Manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas de trabajadores en la economía de plataformas

En los últimos años, el crecimiento de la economía de plataformas ha ido acompañado cada vez más de acciones colectivas coordinadas de los trabajadores de plataformas, como huelgas salvajes, desconexión

⁹¹ Véase también James (2020), donde se resumen las comunicaciones presentadas en el marco de la investigación del Gobierno de Victoria sobre el trabajo a pedido (Inquiry into the Victorian On-Demand Workforce) con respecto a la situación de los trabajadores migrantes en las plataformas.

⁹² <https://www.migrantworkers.org.au/>.

⁹³ Occhiuzzi, Tys (2021): «Migrant employees are stuck in a 'race to the bottom' when it comes to precarious contract work», *SBS News*, 13 de abril de 2021.

⁹⁴ Estudio de caso encargado por la OIT en Chile.

⁹⁵ Estudio de caso encargado por la OIT en España; entrevistas con expertos.

⁹⁶ Estudio de caso encargado por la OIT en Ucrania; véase también Aleksynska (2021).

colectiva y manifestaciones. En el capítulo 1 se ha indicado que alrededor del 8,9 por ciento de los conductores y el 3,4 por ciento de los repartidores encuestados que trabajan en plataformas basadas en aplicaciones dicen haber participado en acciones colectivas coordinadas, como una protesta, un homenaje, una manifestación o la desconexión colectiva de la aplicación, con notables diferencias entre países. Buena parte de las acciones colectivas coordinadas de los trabajadores de plataformas tienen como objetivo conseguir un aumento salarial. Algunas de las acciones colectivas coordinadas también pretenden que se reconozca el estatuto sindical de las organizaciones de trabajadores de plataformas (véase el capítulo 1).

A partir de las conclusiones generales del capítulo 1, en los siguientes apartados se describen con mayor detalle ejemplos concretos de acciones colectivas coordinadas ofreciendo, por ejemplo, información sobre la organización de las protestas, el número de trabajadores de plataformas que participan y sus reivindicaciones (véase el recuadro 15). También se resumen los resultados importantes del Leeds Index of Platform Labour Protest ⁹⁷.

Resultados del Leeds Index of Platform Labour Protest

En el Leeds Index of Platform Labour Protest se utilizan datos extraídos de una combinación de recursos en línea, entre ellos bases de datos de medios de comunicación informativos. Se documenta un aumento general del volumen de acciones de protesta durante el periodo de enero de 2017 a julio de 2020 y se informa del número de incidentes de protesta relacionados con las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo (Bessa *et al.* 2022) ⁹⁸. Se ha constatado que el salario era, con diferencia, la causa más importante de las acciones litigiosas antes de la pandemia (el 64 por ciento), seguido de la situación laboral (el 20 por ciento), las condiciones de seguridad y salud (el 19 por ciento) y las cuestiones normativas (el 17 por ciento). Las protestas por las condiciones de seguridad y salud han constituido más de la mitad de los litigios desde que comenzó la pandemia (hasta alcanzar el 65 por ciento de todas las protestas en el segundo trimestre de 2020), y América Latina se ha visto especialmente afectada. Las reclamaciones relacionadas con el reconocimiento sindical motivaron el 6 por ciento de todas las protestas de los trabajadores de plataformas en el mundo. Las protestas laborales en las plataformas digitales de trabajo están impulsadas en su mayoría por los propios trabajadores y por grupos informales de trabajadores constituidos *ad hoc*, pero cada vez más las acciones de protesta reciben el apoyo de sindicatos de reciente creación y de los ya existentes (véase el Recuadro 14. Participación de los sindicatos en las protestas 14).

► Recuadro 14. Participación de los sindicatos en las protestas

Según el Leeds Index of Platform Labour Protest, los sindicatos participaron en el 18,3 por ciento (sindicatos existentes) o en el 31,4 por ciento (sindicatos nuevos y existentes) de los actos de protesta observados (Bessa *et al.* 2022). Estas cifras deben evaluarse en el contexto de las bajas tasas de afiliación sindical (véase el capítulo 1) en la economía de plataformas. La participación de los sindicatos existentes en las protestas puede ser un reflejo de los crecientes esfuerzos de los sindicatos ya existentes en algunas regiones del mundo por tender la mano a los trabajadores de la economía de plataformas. Además, el 6,4 por ciento de las protestas fueron organizadas únicamente por los sindicatos existentes, sin ningún otro grupo, a pesar de los bajos índices de afiliación. Estas observaciones también indican que la autoorganización de los trabajadores en forma de «nuevos sindicatos» o la adhesión a los «sindicatos existentes» favorece la manifestación de los intereses de los trabajadores en forma de protestas. Los sindicatos —tanto los ya existentes como los de reciente creación— están más dispuestos a involucrarse en las protestas que tratan de mejorar las condiciones salariales y de obtener el reconocimiento sindical, en comparación con otras reclamaciones que motivan las protestas de los trabajadores.

⁹⁷ Centre for Employment Relations, Innovation and Change of the Leeds University Business School, «Leeds Index of Platform Labour Protest», 2019.

⁹⁸ En el Leeds Index of Platform Labour Protest se observaron en total 1 271 casos de protestas de trabajadores durante el periodo comprendido entre enero de 2017 y julio de 2020 (Bessa *et al.* 2022).

Las acciones de protesta han surgido en todas las regiones del mundo y son más notorias en los servicios de taxi y de reparto a través de aplicaciones. Sin embargo, se observan importantes diferencias regionales. En África, Asia y el Pacífico, América Latina y los Estados Árabes, los trabajadores recurren principalmente a manifestaciones y huelgas para hacer oír su voz. Es muy probable que las protestas en estas regiones estén protagonizadas por sindicatos de reciente creación o por grupos de trabajadores *ad hoc* establecidos temporalmente. En el caso de Europa, se observa un mayor nivel de participación de los sindicatos ya existentes en las protestas de los trabajadores en la economía de plataformas. En otras regiones, la participación de los «sindicatos existentes» en las manifestaciones y huelgas de trabajadores de plataformas es escasa, con notables excepciones, algunas de las cuales se abordarán en el presente capítulo.

Ejemplos concretos de acciones colectivas coordinadas en plataformas de transporte y de reparto

El recuadro 15 ilustra con ejemplos concretos la participación de trabajadores de plataformas de transporte y de reparto en protestas como manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas en distintos países. No se ofrece un panorama exhaustivo de los casos de protestas de trabajadores en plataformas de transporte y de reparto, sino solamente un conjunto de ejemplos de diferentes regiones del mundo. Además, muchas de las protestas de trabajadores no se tradujeron en mejoras concretas de las condiciones de trabajo, pero aparecieron en los medios de comunicación e influyeron en la opinión pública.

► Recuadro 15. Ejemplos de protestas de trabajadores en plataformas de transporte y de reparto

- **En Australia**, la organización RideShare Drivers United (RSDU) es un foro de conductores en línea que cuenta con unos 7 000 miembros⁹⁹. Se constituyó en 2016 centró especialmente su actividad en la organización de una serie de protestas de conductores de vehículos compartidos entre 2017 y 2019 en las principales ciudades australianas, en forma de desconexión de las aplicaciones¹⁰⁰.
- **En la Argentina**, la Asociación de Personal de Plataformas inició en 2018 un acto de protesta que los medios de comunicación describieron como la «primera huelga digital» en la ciudad de Buenos Aires. Los trabajadores empezaron a organizarse en grupos de WhatsApp para dialogar e interactuar entre sí como reacción a la decisión supuestamente unilateral de una plataforma de reparto de cambiar su algoritmo de asignación de pedidos. En julio de 2018, los trabajadores de la plataforma decidieron no entregar los pedidos aceptados a través de la aplicación (Audibert 2020).
- **En China**, los trabajadores de plataformas del sector del reparto de comidas han participado en huelgas a pequeña escala orquestadas a través de WeChat contra los subcontratistas que son sus empleadores directos (Liu y Friedman 2021).
- **En Francia**, la Intersyndicale Nationale VTC anunció en noviembre de 2021 una protesta ante las oficinas de la Comisión Nacional de Informática y Libertades del Gobierno francés. El sindicato exigía que los conductores tuvieran acceso a los datos personales que las plataformas conservaban sobre ellos¹⁰¹.
- **En Georgia**, más de 100 trabajadores de Glovo organizaron una concentración ante la oficina de la empresa en Tiflis en enero de 2021¹⁰². En marzo de 2021, varias decenas de mensajeros de Bolt Food exigieron un aumento salarial y determinados cambios en el algoritmo de remuneración. Algunos también pidieron a la empresa que reincorporara a los mensajeros que supuestamente habían sido suspendidos por denunciar sus condiciones de trabajo¹⁰³.
- **En Grecia**, en septiembre de 2021 se produjeron huelgas y boicots de consumidores que llevaron a la mayor plataforma griega de reparto de comidas, E-Food, a adoptar la decisión de seguir

⁹⁹ <https://www.facebook.com/groups/rsdu.au/>, y <http://ridesharedriversunited.com>.

¹⁰⁰ Daniel Ziffer y Dona Malaish, «Uber Drivers Stage Global Protest Over Pay and Conditions», *ABC News*, 8 de mayo de 2019.

¹⁰¹ <https://twitter.com/InvSyndicat>.

¹⁰² *Agenda. Ge*, «Delivery company Glovo couriers hold rally demanding better working conditions», 29 de enero de 2021.

¹⁰³ Shota Kincha, «Bolt Food Couriers on Strike in Tbilisi», *OC Media*, 24 de marzo de 2021.

empleando a sus riders y de contratar a los trabajadores con duración indefinida, tal como estos exigían ¹⁰⁴.

- **En Hong Kong (China)** varios centenares de mensajeros de Foodpanda participaron en una huelga en noviembre de 2021, en protesta por los recortes de tarifas de reparto y por la ampliación de las zonas de reparto ¹⁰⁵.
- **En la India** unos 3 000 taxistas, incluidos los que trabajaban en plataformas por aplicaciones, organizaron una protesta en Karnataka contra la competencia desleal de precios de las empresas de plataformas Ola y Uber en abril de 2021, tras la muerte por suicidio de un taxista contratado por la KSTDC (organización del sector público a nivel estatal) ¹⁰⁶.
- **En México**, el colectivo de trabajadores #NiUnRepartidorMenos (repartidores de Uber Eats, DiDi Food y Rappi) anunció a través de Twitter un paro de labores y una manifestación en la que reclamaban mayores salarios y primas por trabajo nocturno y en condiciones meteorológicas adversas ¹⁰⁷.
- **En Nigeria** los conductores de Uber y Bolt protagonizaron protestas contra los bajos salarios en 2021, organizadas por la Professional E-hailing Drivers and Partners Association. Poco después, la National Coalition of Ride-Sharing Partners organizó protestas por motivos de seguridad ¹⁰⁸.
- **En la Federación de Rusia**, los trabajadores de la plataforma Delivery Club ¹⁰⁹ realizaron una protesta y organizaron un sindicato llamado Courier ¹¹⁰ a principios de junio de 2020. La aplicación de mensajería Telegram ¹¹¹ y el grupo Vkontakte fueron instrumentos decisivos para conectar a todos los trabajadores interesados. Entre otras reivindicaciones, los trabajadores exigían la supresión del sistema de multas, la reincorporación de los mensajeros despedidos anteriormente y la obtención de clasificaciones laborales para todos los mensajeros.
- **En España** los movimientos de protesta fueron iniciados por grupos como RidersxDerechos en julio de 2017 ¹¹² y FreeRiders. Estas nuevas asociaciones colaboran con los sindicatos existentes, como la Intersindical Valenciana ¹¹³ y la Intersindical Alternativa Catalana ¹¹⁴, y con los mayores sindicatos de España, la UGT y Comisiones Obreras. En marzo de 2021 y antes de la promulgación de la Ley Rider, la Asociación Profesional de Riders Autónomos y Repartidores Unidos también organizaron manifestaciones para exigir que se incluyera en la nueva ley la opción de mantener la condición de autónomo ¹¹⁵. Estas organizaciones de riders autónomos abogaron por el empleo por cuenta propia de los trabajadores de plataformas para ofrecerles mayor autonomía en la organización de su trabajo ¹¹⁶. Tras la promulgación de la Ley Rider y el supuesto incumplimiento cometido por algunas empresas de plataformas, se convocaron manifestaciones y paros por iniciativa de CCOO para que los riders exigieran sus contratos de trabajo ¹¹⁷.
- **En Sudáfrica** los conductores de Uber y Bolt protestaron en 2021 por cuestiones salariales y de seguridad, entre otras reivindicaciones. Según la Private Public Transport Association, participaron

¹⁰⁴ Brave New Europe, «Gig Economy Project – Greece: E-food concedes to riders demands in 'huge victory'», 24 de septiembre de 2021.

¹⁰⁵ Laura Westbrook, «What caused Hong Kong's Foodpanda riders to go on strike? Long waiting times, pay cuts and order system among grievances», *South China Morning Post*, 16 de noviembre de 2021; Rachel Yeo, «Foodpanda accuses striking Hong Kong workers of interfering in others' deliveries, as riders protest against pay cuts», *South China Morning Post*, 14 de noviembre de 2021.

¹⁰⁶ Sangeetha Chengappa y Mamuni Das, «Karnataka cab driver's suicide puts Ola, Uber pricing under scanner», *Business Line*, 2 de abril de 2021.

¹⁰⁷ *El Financiero*, «¿Adiós comida a domicilio? Repartidores de Rappi, Uber y DiDi convocan a paro», 20 de octubre de 2021.

¹⁰⁸ Business and Human Rights Resource Centre, «Nigeria: Uber & Bolt drivers protest low pay & killings; incl. company comments», 23 de septiembre de 2021.

¹⁰⁹ La plataforma es propiedad conjunta del mayor banco estatal de la Federación de Rusia, Sberbank, y de una de sus mayores empresas de Internet, Mail.Ru.

¹¹⁰ Fred Weir, «As food delivery booms in Russia, couriers try a Soviet-era tactic: a union», *Christian Science Monitor*, 26 de enero de 2021.

¹¹¹ https://t.me/courier_fight.

¹¹² <https://www.ridersxderechos.org/>.

¹¹³ <https://intersindical.org/>.

¹¹⁴ <https://iac.cat/>.

¹¹⁵ Estudio de caso encargado por la OIT en España.

¹¹⁶ NIUS, «Más de 2.000 'riders' reclaman al Gobierno poder elegir ser asalariado o autónomo», 3 de marzo de 2021.

¹¹⁷ Josep Catà Figuls, «Los repartidores en supermercados de Glovo van a la huelga para pedir contrataciones», 27 de agosto de 2021.

en las protestas unos 500 conductores ¹¹⁸. En diciembre de 2020, como respuesta a una reducción de tarifas, unos 2 000 repartidores que trabajaban a través de aplicaciones se desconectaron colectivamente de la plataforma Uber Eats en toda la ciudad de Johannesburgo. En última instancia, no se cumplieron las demandas de los trabajadores, pero la amplia cobertura mediática de la huelga se consideró un éxito para los trabajadores (Webster y Mesikane 2021).

En el recuadro 16 se analiza con mayor profundidad un ejemplo concreto de Ucrania con ciertas características típicas de las acciones de protesta de los trabajadores de plataformas de reparto. En Ucrania las primeras protestas surgieron en respuesta a una supuesta reducción salarial y a un accidente mortal de un repartidor de comidas en Kharkiv. Las protestas de los trabajadores fueron lideradas inicialmente por un grupo *ad hoc* de trabajadores constituido con carácter temporal y consistieron en manifestaciones frente a las instalaciones de la empresa de la plataforma y en desconexiones colectivas de la aplicación. La organización de los trabajadores se realizó principalmente en línea a través de servicios de mensajería.

► **Recuadro 16. Análisis detallado: protestas de trabajadores de plataformas de reparto en Ucrania**

En Ucrania se produjo una primera gran protesta de mensajeros en julio de 2019. Un grupo de repartidores de Glovo organizó una concentración frente a la oficina de Glovo en Kiev, denunciando la precariedad de su trabajo y exigiendo la anulación de un reciente cambio en el sistema de bonificaciones, que había supuesto una disminución de la retribución por el número de horas trabajadas ¹¹⁹. Más de 300 repartidores participaron en el grupo de la iniciativa surgida en línea tras la modificación de las políticas de Glovo en 2019.

Además de la reducción del sistema de bonificaciones, la muerte de un mensajero de Glovo de 20 años en Kharkiv fue uno de los detonantes de las protestas de repartidores en 2019. El mensajero sufrió un accidente que le causó la muerte en horas de trabajo ¹²⁰. Los mensajeros de los servicios de reparto Uber Eats y Glovo celebraron un acto conmemorativo el 31 de julio de 2019 en Kiev ¹²¹.

Las reivindicaciones de los mensajeros eran, entre otras, las siguientes: a) revisión del sistema de primas; b) seguro para cada mensajero con cobertura en caso de accidente de tráfico o de otro tipo durante el tiempo de trabajo; c) cese del bloqueo de la aplicación móvil a los mensajeros que protestaran por las condiciones de trabajo. El programa de protestas contemplaba también la reivindicación de las relaciones de trabajo, la adecuada protección de los repartidores por la inspección de trabajo (el Servicio Estatal de Trabajo de Ucrania) y por la administración tributaria ¹²².

En 2020 varias docenas de repartidores de las empresas de plataformas Glovo y Rocket organizaron una concentración en el centro de Odessa por el «apretón de tuercas» de la dirección: los salarios de los mensajeros se habían reducido al menos un tercio ¹²³.

En octubre de 2021, unos 70 repartidores de la empresa de la plataforma Bolt se desconectaron de sus aplicaciones, en protesta por un supuesto recorte salarial del 50 por ciento ¹²⁴. Según la información recabada, los trabajadores de la plataforma apagaron sus aplicaciones a las 14.00 horas durante varios días, lo que dificultó que la empresa cumpliera con la entrega de algunos pedidos de comidas. Sin embargo, no se ha constatado la obtención de mejoras concretas de las condiciones de trabajo como resultado de las desconexiones colectivas ¹²⁵.

¹¹⁸ Ntando Thukwana, «Some Uber and Bolt drivers continue to strike», *Business Insider South Africa*, 10 de marzo de 2021.

¹¹⁹ Bohdan Tytski, *Por qué los mensajeros de Glovo protestan en Kiev* (en ucraniano), 20 de agosto de 2019.

¹²⁰ European Training Foundation, «New forms of employment in the Eastern Partnership: platform work – Moldova», 2021.

¹²¹ <https://rev.org.ua/glovo-protest-globalizuyetsya-i-shukaye-novix-form/>.

¹²² <https://www.facebook.com/VitaliyBear3/videos/2390841790954671/>.

¹²³ <https://dumskaya.net/news/v-odessa-bastuyut-kurery-sluzhb-dostavki-glovo-i-125815/?setua=1>.

¹²⁴ <https://twitter.com/TowardsFairWork/status/1443894739791753217>.

¹²⁵ Estudio de caso encargado por la OIT en Ucrania.

Protestas en sectores distintos del taxi y el reparto

La mayoría de las manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas de trabajadores documentadas han sido iniciativas de conductores y repartidores de servicios por aplicaciones en la economía de plataformas. Sin embargo, los trabajadores de otros sectores también han recurrido a acciones de protesta para manifestar sus quejas sobre los salarios y las condiciones de trabajo. En el recuadro 17 se expone un ejemplo de las protestas de trabajadoras de servicios de belleza en plataformas digitales de trabajo en la India.

► Recuadro 17. Protestas de trabajadoras de servicios de belleza en plataformas digitales de trabajo en la India

En la India, más de 100 trabajadoras de servicios de belleza se concentraron ante la sede de la empresa Urban en Gurgaon el 8 de octubre de 2021 para protestar contra las condiciones de explotación laboral ¹²⁶. Tal vez sea este el primer caso ampliamente difundido de trabajadoras de plataformas digitales de trabajo en el sector de los servicios de belleza que se organizan para emprender acciones colectivas en la India. Las trabajadoras protestaron por los bajos salarios, las condiciones de trabajo inadecuadas y las elevadas comisiones que cobraba la empresa ¹²⁷.

Según las fuentes consultadas, también se ha recurrido a Twitter para mostrar la solidaridad intersectorial entre sindicatos, organizadores y activistas, como se vio recientemente cuando estos actores fueron decisivos para amplificar la protesta llevada a cabo por trabajadoras no sindicalizadas de la plataforma de servicios personales Urban Company ¹²⁸.

La importancia de la tecnología en las acciones de protesta

Varios estudios han demostrado la importancia de los grupos de medios sociales y de la tecnología para la autoorganización de los trabajadores o como medio para que los sindicatos ya existentes conecten con los trabajadores de la economía de plataformas (Aslam y Woodcock 2020; Maffie 2020; Rodríguez Fernández 2020). En muchos casos, las organizaciones de trabajadores de reciente creación, los sindicatos ya existentes y los propios trabajadores utilizan servicios de mensajería como WhatsApp y Telegram para organizarse y comunicarse con un mayor número de trabajadores de la plataforma.

En las entrevistas con organizadores sindicales y representantes de asociaciones de trabajadores, los grupos de WhatsApp y Telegram se consideraron esenciales para reunir a los trabajadores de las plataformas de la misma zona e intercambiar información, preocupaciones y esperanzas ¹²⁹. Sin embargo, además de las herramientas tecnológicas, los representantes sindicales entrevistados consideran que se necesitan estrategias específicas para cada sector, como acudir a una plaza pública donde trabajen guías turísticos y esperar a que terminen su trabajo. Este ejemplo ilustra la importancia de las tareas y estrategias sindicales tradicionales y básicas para organizar a los trabajadores en la economía de plataformas ¹³⁰. Como se ha explicado anteriormente, la tecnología suele desempeñar una función importante en la organización de

¹²⁶ Soumyarendra Barik, «Exclusive: Urban Company's women workers strike against alleged exploitation», *Entrackr*, 8 de octubre de 2021.

¹²⁷ John Sarkar, «Women workers go on strike at Urban Co», *The Times of India*, 11 de octubre de 2021.

¹²⁸ Himanshi Dhawan, «How workers are taking on gig giants, one tweet at a time», *The Times of India*, 17 de octubre de 2021.

¹²⁹ Por ejemplo, en el estudio de caso encargado por la OIT en España.

¹³⁰ Estudio de caso encargado por la OIT en España.

acciones de protesta. Sin embargo, las protestas a menudo no se llevan a cabo totalmente en línea, sino que recurren a métodos tradicionales, como huelgas y manifestaciones presenciales ¹³¹.

El recuadro 18 ilustra la importancia de la tecnología en las acciones de protesta con ejemplos concretos de diferentes partes del mundo.

► **Recuadro 18. Ejemplos de la importancia de la tecnología en las acciones de protesta**

- **En Colombia**, los trabajadores de plataformas crearon en 2020 un sindicato llamado Unidapp, que aspira a conectar con los trabajadores de plataformas a través de una aplicación que se pondrá a disposición del público en tiendas de aplicaciones en línea. El sindicato afirma que utiliza la tecnología como aliada para aumentar su número de afiliados y defender mejor los derechos de los trabajadores de plataformas ¹³².
- **En la India** los trabajadores han utilizado las plataformas de medios sociales para amplificar las manifestaciones presenciales. Por ejemplo, al protestar contra las enmiendas a la Ley de Vehículos Automóviles, los trabajadores de Tamil Nadu utilizaron técnicas como la transmisión en directo de las manifestaciones ¹³³.
- **En Ghana** los medios sociales, en concreto las plataformas de grupos de WhatsApp, son el recurso más importante utilizado para organizar a los conductores de plataformas dispersos (Akorsu, de próxima publicación).
- **En España** los repartidores de Madrid y Barcelona han organizado protestas y manifestaciones espontáneas para obtener mejores salarios ¹³⁴. Estas protestas fueron orquestadas espontáneamente por los trabajadores y no por los sindicatos o las asociaciones de repartidores. En respuesta a las protestas, Glovo accedió a reunirse con los administradores de las cuentas de Instagram que ayudaron a difundir las protestas, tras lo cual eliminó los multiplicadores de tarifas e introdujo la penalización por reconocimiento facial incorrecto para evitar que las cuentas se alquilaran a otro conductor ¹³⁵.
- **En el Reino Unido**, United Private Hire Drivers, una rama del sindicato británico de trabajadores independientes (Independent Workers Union of Great Britain), instó a los clientes de Uber a no cruzar un «piquete digital», ya que los conductores británicos del servicio basado en la aplicación habían organizado una huelga nacional coordinada ¹³⁶.
- **En los Estados Unidos**, la organización Gig Workers' Collective en septiembre de 2021 instó a los clientes que compraban en la plataforma a boicotear la aplicación de reparto de productos alimenticios y a presionar para que mejoraran las condiciones de los trabajadores. Utilizando el hashtag #DeleteInstacart, los trabajadores intentaron presionar a la empresa ¹³⁷.

Dificultades para organizar las protestas de trabajadores

La organización de las protestas de trabajadores en la economía de plataformas se enfrenta a varias dificultades. Muchas de ellas son consecuencia de la dispersión del mercado laboral en aquellas plataformas

¹³¹ Además, las dificultades derivadas de la tecnología y del uso de algoritmos en la gestión del trabajo pueden motivar las protestas de los trabajadores de la economía de plataformas. Es el caso de la desactivación automática de cuentas, la toma de decisiones no transparentes y la presión creada por los sistemas de calificación (Amorim and Moda 2020; Anwar and Graham 2020). Sin embargo, según los datos del Leeds Index of Platform Labour Protest, las cuestiones relacionadas con el funcionamiento de los algoritmos no ocupan el centro de atención en la mayoría de las protestas de los trabajadores de la economía de plataformas (Bessa *et al.* 2022).

¹³² Agencia de Información Laboral, «Nace Unidapp, el Sindicato de los Trabajadores de Plataformas en Colombia», 8 de octubre de 2020.

¹³³ Estudio de caso encargado por la OIT en la India.

¹³⁴ Gessani Forner, «Riders de Glovo de Barcelona se plantan contra el algoritmo de subasta a la baja», *El Salto Twitch*, 18 de agosto de 2021.

¹³⁵ Estudio de caso encargado por la OIT en España; entrevista con un miembro de RidersxDerechos.

¹³⁶ Ben Quinn, «Uber UK strike: users urged not to cross 'digital picket line'», *The Guardian*, 9 de octubre de 2018.

¹³⁷ Lauren Kaori Gurley, «Instacart workers are asking users to #DeleteInstacart», *Vice.com*, 20 de septiembre de 2021.

de trabajo donde los trabajadores no se conocen personalmente (Johnston y Land-Kazlauskas 2018). Otras tienen su origen en la clasificación de los trabajadores como autónomos o contratistas independientes y están relacionadas con la protección de los trabajadores cuando participan en protestas (OIT 2021a). En algunos casos, las empresas de plataformas responden a las protestas de los trabajadores penalizándolos con la desactivación de sus cuentas, negando la importancia de las protestas y enviando avisos a los trabajadores para que sigan trabajando durante los periodos de desconexión, entre otras reacciones. En esos casos, la falta de protección legal efectiva frente a las reacciones de las «empresas de plataformas» puede ser un elemento disuasorio contra las acciones colectivas de los trabajadores de la economía de plataformas (OIT 2021a).

En el recuadro 19 se ilustran las dificultades para organizar protestas debido a la dispersión de los trabajadores y a la oposición y las medidas de las empresas de plataformas en respuesta a las protestas de los trabajadores, con ejemplos de diferentes regiones del mundo.

► **Recuadro 19. Dificultades para organizar acciones colectivas coordinadas en la economía de plataformas**

- **En Chile**, concretamente en la ciudad de Santiago, el grupo Riders Unidos Ya denunció en abril de 2020 el despido de unos 50 trabajadores tras una manifestación pública contra una modificación del sistema de ingresos y contra los despidos antisindicales por las manifestaciones realizadas durante la pandemia de COVID-19 ¹³⁸.
- **En Alemania** el colectivo de repartidores denominado Gorillas Workers Collective en octubre de 2021 declaró que se había despedido a casi toda la plantilla de tres almacenes en huelga y afirmó que la finalidad de la medida era producir un efecto paralizador en los trabajadores ¹³⁹. La empresa de la plataforma confirmó que se había despedido a los trabajadores por asistir a huelgas «sin previo aviso», ya que, según la legislación laboral alemana, no están permitidas las huelgas espontáneas no anunciadas.
- **En Ghana** los trabajadores de plataformas entrevistados manifestaron que, debido a su elevada carga de trabajo, no tenían tiempo para acudir a las reuniones adicionales de las organizaciones de trabajadores ni para participar en protestas, aunque en general valoraban positivamente la existencia de asociaciones (Akorsu, de próxima publicación).
- **En España** los repartidores de Madrid y Barcelona han llevado a cabo acciones espontáneas.
- **En Nigeria** algunos conductores de Uber entrevistados dijeron que no conocían las acciones de huelga. Otros afirmaron que no conocían a los supuestos líderes y que, por lo tanto, no se les podía pedir que secundaran las protestas ¹⁴⁰.
- **En España** los riders de Glovo organizaron varias huelgas en 2019 para exigir su clasificación como empleados, lo que provocó la caída del servicio y de las aplicaciones de la empresa en las grandes ciudades. La plataforma respondió ofreciendo a los usuarios una prima por no secundar la huelga y, en los casos más extremos, desconectó de la aplicación a los usuarios que protestaban (Cordero Gordillo 2021).
- **En Ucrania**, algunos trabajadores de plataformas entrevistados señalaron que el sentido de solidaridad entre los trabajadores de plataformas se contrarresta con la competencia inherente al modelo empresarial de la economía de plataformas ¹⁴¹.

¹³⁸ Estudio de caso encargado por la OIT en Chile.

¹³⁹ Gabriel Geiger, «Gorillas Delivery App Fires Workers for Striking», *Vice.com*. 5 de octubre de 2021.

¹⁴⁰ Estudio de caso encargado por la OIT en Nigeria.

¹⁴¹ Estudio de caso encargado por la OIT en Ucrania; entrevistas con trabajadores y expertos.

Litigios y promoción pública

Los ejemplos anteriores ilustran casos de manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas de trabajadores en la economía de plataformas. En general, se constata que los litigios son más frecuentes en las plataformas basadas en la geolocalización que en las plataformas web en línea. Además, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores suelen adoptar una estrategia multifacética, que consiste en la combinación de litigios estratégicos o que sientan jurisprudencia con presiones a los gobiernos federales y estatales para que aumenten la regulación de la economía de plataformas.

Litigios de sindicatos y trabajadores de plataformas

En muchos países, las protecciones legales están vinculadas a la cuestión jurídica de «contratistas independientes frente a empleados» y, por lo tanto, los litigios estratégicos de los sindicatos se centran a veces en la clasificación de los trabajadores. Asimismo, los sindicatos ya existentes suelen prestar asesoramiento jurídico o apoyar los esfuerzos de litigación de las iniciativas de trabajadores de plataformas para organizarse en sindicatos o comités de empresa. En la bibliografía sobre este tema se recogen varios análisis comparativos de los litigios relativos a las plataformas digitales de trabajo en todo el mundo (Hießl forthcoming; ILAW Network 2021; De Stefano et al. 2021a).

Por ejemplo, en International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network (2021) se presenta un compendio de las resoluciones judiciales más destacadas relativas a las plataformas digitales y se pone de relieve que los sindicatos en muchos casos han participado directa o indirectamente en las iniciativas de litigio (ILAW Network 2021). El apoyo de los sindicatos es a menudo crucial, ya que los litigios pueden entrañar costos elevados y los procedimientos judiciales sobre la clasificación de los trabajadores pueden prolongarse en el tiempo en varios países.

En el ámbito del presente estudio no es posible presentar un panorama exhaustivo de las resoluciones judiciales que clasifican a los trabajadores de la economía de plataformas (véase también OIT 2022a). Además, como ya se ha señalado, es importante tener en cuenta que los litigios no son una actividad neutra en cuanto a costos, ni tampoco son rápidos y fáciles, lo que ha dado lugar a estrategias sindicales divergentes en los distintos países. Los sindicatos, especialmente los más institucionalizados, recurren a la vía jurídica para proteger a los trabajadores de la economía de plataformas en Europa y América del Norte. En varios países esto ha dado lugar a un elevado número de causas judiciales, mientras que en otros las organizaciones de trabajadores de base parecen confiar más en las acciones de protesta que en las acciones judiciales¹⁴². Además, todas las actuaciones conocidas sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas se refieren a la economía de plataformas basadas en la geolocalización y no a la economía de plataformas web en línea. Las resoluciones judiciales no son unánimes respecto de la clasificación de los trabajadores de plataformas como dependientes o autónomos (OIT 2022a).

En el recuadro 20 se presentan algunos ejemplos de procedimientos litigiosos. Se resumen sucintamente las célebres sentencias del Reino Unido y del Brasil, y se ilustra con ejemplos de España y Ucrania una de las conclusiones generales señaladas anteriormente, a saber, que en algunos países hay un elevado número de litigios (por ejemplo, en España), mientras que en otros los sindicatos recurren mucho menos a los tribunales para acceder a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación colectiva (por ejemplo, en Ucrania).

► Recuadro 20. Resoluciones judiciales sobre la clasificación de los trabajadores de la economía de plataformas en España y Ucrania

- **En el Reino Unido** la sentencia del Tribunal Supremo sobre los conductores de Uber, de 19 de febrero de 2021, determinó que los conductores de la aplicación mantienen una relación de dependencia con Uber, toda vez que esta determina la retribución que perciben por su trabajo,

¹⁴² Véase también Bessa et al. 2022.

impone las condiciones contractuales, penaliza el rechazo de servicios y restringe la comunicación entre clientes y conductores (OIT 2022a).

- **En el Brasil**, el Tribunal Superior de Justicia dictaminó que los conductores de plataformas basadas en aplicaciones son autónomos porque prestan sus servicios de forma ocasional, sin un horario fijo, y no perciben un salario fijo ¹⁴³.
- **En España** se interpusieron numerosas demandas contra resoluciones de contratos (desconexiones de la aplicación por decisión unilateral de la empresa) en el marco de la estrategia sindical, a fin de exigir que se considerara a los riders empleados directos y que las resoluciones de los contratos se consideraran despidos improcedentes. Por su parte, las empresas de la plataforma impugnaron judicialmente los informes de la Inspección ¹⁴⁴ o el informe de Hacienda sobre la clasificación de los riders como empleados. La mayoría de las sentencias fueron favorables a la consideración de los riders como empleados directos ¹⁴⁵, aunque algunas avalaron su consideración como trabajadores autónomos económicamente dependientes ¹⁴⁶.
- Por el contrario, en el estudio de caso encargado por la OIT **en Ucrania**, no se identificó ninguna causa pertinente a la economía de plataformas en relación con la clasificación de los trabajadores en el país (septiembre de 2021).

El Leeds Index of Platform Labour Protest señala que un número importante de acciones de protesta (el 15,3 por ciento de todas las protestas registradas) consisten en litigios incoados por sindicatos y trabajadores de plataformas (Bessa et al. 2022). En particular, los sindicatos de América del Norte, Europa y Asia Central apoyan a los trabajadores que litigan contra las empresas de plataformas, impugnan la clasificación de los trabajadores de plataformas como autónomos o tratan de lograr el reconocimiento formal de los sindicatos, además de amparar otras formas de protesta (Bessa *et al.* 2022). Sin embargo, también los sindicatos y las organizaciones de trabajadores de otras regiones del mundo han empezado a utilizar los litigios para defender sus intereses y proteger las iniciativas de sindicalización (véase el recuadro 21).

► Recuadro 21. Litigios incoados por sindicatos de Chile y el Uruguay

- **En Chile**, la organización de trabajadores Riders Unidos Ya demandó a la plataforma con el apoyo de la CUT ¹⁴⁷ e interpuso por primera vez en el país una denuncia por presunto antisindicalismo al organizar a los repartidores de plataformas basadas en aplicaciones. Se presentaron dos demandas colectivas. Una terminó en conciliación y la segunda en el Tribunal de Apelaciones tras haber sido desestimada por el Juzgado de Letras del Trabajo.

¹⁴³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Brasil sobre los conductores de Uber, 28 de agosto de 2019.

¹⁴⁴ Actas de la Inspección de Trabajo de Valencia de 19 de diciembre de 2017 (núm. de referencia 462017008125108), de Madrid de 25 de enero de 2018 (acta de liquidación de cuotas núm. 282017008267948) o de Barcelona de 2 de julio de 2018.

¹⁴⁵ Entre otras, las sentencias del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia de 1 de junio de 2018 (Roj [2892/2019](#)) y 10 de junio de 2019 (ROJ [2892/2019](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona de 29 de mayo de 2018 (Roj [2390/2018](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (Roj [280/2019](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019 (Roj [2253/2019](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona de 18 de noviembre de 2020 (Roj [5102/2020](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona de 18 de noviembre de 2020 (Roj [5102/2020](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019 (Roj [279/2019](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Roj [279/2019](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Zaragoza de 27 de abril de 2020 (5102/2020); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (Roj [280/2019](#)); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Roj [31/2020](#)); la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 25 de julio de 2019 (recurso núm. [0001143/201](#)); las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de noviembre y 18 de diciembre de 2019 (recurso núm. [588/2019](#) y [714/2019](#)) y 17 de enero de 2020 (recurso núm. [1323/2019](#)); las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de noviembre y 18 de diciembre de 2019 (recurso núm. [588/2019](#) y [714/2019](#)) y 17 de enero de 2020 (recurso núm. [1323/2019](#)); las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 y 12 de mayo, 11 de junio y 22 de septiembre de 2020 (recurso núms. [5647/2019](#), [6774/2019](#), [599/2020](#), [899/2020](#)); y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 17 de febrero de 2020 (recurso núm. [2253/2019](#)).

¹⁴⁶ Entre otras, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 (Roj [3042/2018](#)); sentencia del Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid de 11 de enero de 2019 (Roj [269/2019](#)); sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona de 21 de mayo de 2019 (Roj [2931/2019](#)); sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Salamanca de 14 de junio de 2019 (Roj [2893/2019](#)); y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (recurso núm. [715/2019](#)).

¹⁴⁷ La Central Unitaria de Trabajadores es la confederación sindical más representativa del país.

- **En el Uruguay** la ACUA demandó en 2018 a la empresa de la plataforma Uber para lograr el reconocimiento de la relación de trabajo ¹⁴⁸.

Los sindicatos también pueden apoyar a los trabajadores individuales de plataformas en asuntos jurídicos distintos de la clasificación laboral. En el recuadro 22 se presentan ejemplos relacionados con las reclamaciones de seguros, el derecho a los equipos de protección personal y el uso y funcionamiento de las herramientas digitales en las aplicaciones.

► **Recuadro 22. Ejemplos de litigios sindicales que no tienen por objeto la clasificación laboral**

- **En Australia**, el sindicato TWU apoyó a la familia de un rider de Uber Eats fallecido y presentó una demanda contra Uber y contra la compañía aseguradora de indemnización de trabajadores de Nueva Gales del Sur, iCare ¹⁴⁹.
- **En Alemania**, el sindicato NGG apoyó el litigio de dos trabajadores de plataformas de reparto. El tribunal consideró que los repartidores tenían derecho a recibir un teléfono móvil y una bicicleta pagados por la empresa. La empresa de la plataforma ha recurrido la sentencia ¹⁵⁰.
- **En la India**, en septiembre de 2021 IFAT sometió un litigio de interés público a la jurisdicción del Tribunal Supremo de la India para solicitar prestaciones de seguridad social en beneficio de los trabajadores del transporte y el reparto a través de aplicaciones ¹⁵¹.
- **En Italia**, en diciembre de 2020 un tribunal de Bolonia dictaminó que el algoritmo utilizado por una plataforma digital de trabajo era discriminatorio, ya que generaba efectos desventajosos sin tener debidamente en cuenta las diferencias entre los diversos casos (OIT 2022a). El algoritmo degradaba automáticamente a los trabajadores cuando estos regresaban de un periodo de ausencia por diversos motivos (problemas de salud, compromisos relacionados con el cuidado de familiares o acciones colectivas). La causa fue promovida por el sindicato más representativo de Italia, la CGIL.
- **En el Reino Unido**, el sindicato App Drivers & Couriers Union (ADCU) y Worker Info Exchange han emprendido acciones legales contra Uber por el despido improcedente de un conductor y un mensajero después de que el sistema de reconocimiento facial de la empresa no los identificara. En la investigación se constató que el software de reconocimiento facial no funciona tan bien con las personas de color y podría no reconocerlas. El sindicato Independent Workers' Union of Great Britain afirma que se canceló la inscripción de al menos otros 35 conductores en Uber como consecuencia de supuestos errores de software¹⁵².

Actividades de promoción impulsadas por sindicatos y trabajadores de plataformas para lograr cambios regulatorios

Además de los litigios estratégicos o que sientan jurisprudencia, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores suelen aplicar estrategias de promoción pública, por ejemplo, interviniendo en medios de comunicación o participando en iniciativas regulatorias. Las organizaciones de trabajadores pueden presionar a los gobiernos en diferentes ámbitos para que adopten nuevas iniciativas regulatorias (OIT 2021a). En el recuadro 23 se presentan ejemplos de actividades de promoción impulsadas por organizaciones de trabajadores en distintos países.

¹⁴⁸ Mesa, 13 de noviembre de 2019.

¹⁴⁹ Stephanie Palmer-Derrien, «Family of killed UberEats rider files workers' comp claim, in what could be a landmark test case for the gig economy», *Smart Company*, 10 de diciembre de 2020.

¹⁵⁰ *Hessisches Landesarbeitsgericht*, 14 Sa 306/20 und 14 Sa 1158/20.

¹⁵¹ Yatti Soni, «Indian Federation of App-based Transport Workers files PIL seeking social security benefits», *Business Line*, 22 de septiembre de 2021.

¹⁵² Robert Booth, «Ex-Uber driver takes legal action over 'racist' face-recognition software», *The Guardian*, 5 de octubre de 2021.

► **Recuadro 23. Actividades de promoción impulsadas por sindicatos y trabajadores de plataformas para lograr cambios regulatorios**

- **En Australia** la RSDAA ¹⁵³ es un grupo de presión en línea que representa los intereses de los conductores de vehículos compartidos, está constituido por afiliación y se centra sobre todo en formular propuestas a los organismos gubernamentales para ejercer presión y en proporcionar diversas formas de asesoramiento y asistencia a los conductores ¹⁵⁴.
- **En Costa Rica**, una asociación de conductores que prestan sus servicios a través de aplicaciones propuso instaurar un organismo administrativo independiente para la resolución de conflictos entre las empresas de aplicaciones y los conductores. La asociación aspiraba a incorporar esta propuesta a la legislación costarricense cuando se redactó el presente documento (OIT 2021a).
- **En Chile** los representantes de organismos reguladores entrevistados indican que, durante la tramitación legislativa en curso iniciada en el Senado para promulgar un proyecto de ley que regula el trabajo en plataformas digitales, han mantenido contacto con algunas asociaciones de trabajadores de plataformas para escuchar sus exigencias y propuestas de mejora regulatoria. Por ejemplo, el Gremio de Conductores de Aplicaciones de Concepción y Chillán (Grecco), el sindicato de empresa de Cornershop y ACUA Chile ¹⁵⁵.
- **En Ghana**, la National Alliance of Digital Drivers Union – Ghana trata de dar voz a los trabajadores de plataformas e insta al Gobierno y al Parlamento a que revisen la legislación laboral para que abarque las nuevas formas de trabajo en la economía de plataformas digitales ¹⁵⁶.
- **En la República de Corea**, el Consejo Económico, Social y Laboral constituye un foro de diálogo entre los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno. El Consejo ha creado diversos comités que se ocupan de cuestiones relacionadas con las plataformas digitales, entre ellos el Comité sobre la Transformación Digital y el Futuro del Trabajo (OIT 2021a).
- **En los Estados Unidos**, como reacción a la pandemia, los trabajadores de plataformas constituyeron la asociación Los Deliveristas Unidos, que según se informa está formada por miles de conductores de reparto de comidas que han organizado concentraciones y presionado al ayuntamiento de Nueva York para obtener mayores derechos y protecciones ¹⁵⁷.

La promoción pública de las organizaciones de trabajadores suele poner de relieve las condiciones laborales de los sectores del transporte y el reparto de comidas en la economía de plataformas. No obstante, varias iniciativas de promoción abarcan también otros sectores. Las empresas de plataformas digitales adquieren cada vez mayor importancia en el trabajo doméstico y la prestación de cuidados (OIT 2021b). El número de estas empresas activas en el sector del servicio doméstico y de cuidados en todo el mundo pasó de 28 plataformas en 2010 a 224 en 2020 (OIT 2021b). Como respuesta a este fenómeno, en Australia, por ejemplo, los sindicatos han aprovechado la investigación del Gobierno de Victoria sobre el trabajo a pedido (Inquiry into the Victorian On-Demand Workforce) para promover sus intereses y han presentado comunicaciones sobre el impacto de las plataformas digitales en los salarios y las condiciones de los trabajadores de los sectores del cuidado (véase el recuadro 24).

¹⁵³ <https://rsdaa.org.au/>.

¹⁵⁴ Estudio de caso encargado por la OIT en Australia.

¹⁵⁵ Estudio de caso encargado por la OIT en Chile; entrevistas a expertos.

¹⁵⁶ *Cedi Dollar*, «Gig economy platforms' create about 100,000 jobs – report», 6 de diciembre de 2021.

¹⁵⁷ David J. Pryzbylski, «Giggity Giggity: Gig Economy Workers Launch Unionization Effort», 6 de agosto de 2021, *btlaw.com*.

► **Recuadro 24. Análisis detallado: los sindicatos del sector del cuidado participan en la investigación del Gobierno de Victoria en Australia** ¹⁵⁸

En Australia, la investigación del Gobierno de Victoria sobre el trabajo a pedido se centró en dos plataformas de servicios de cuidado personal con fines comparativos: HireUp, un proveedor registrado en el sistema nacional de seguro por discapacidad (NDIS) (lo que significa que puede prestar cualquier servicio a todos los participantes en el sistema); y Mable, un proveedor no registrado (que puede prestar servicios a participantes autogestionados y gestionados por un plan en el marco del NDIS). Mable facilita la contratación por el cliente de cuidadores en calidad de contratistas independientes, mientras que HireUp contrata directamente a los trabajadores como empleados ocasionales en el marco del laudo correspondiente al sector de servicios sociales, comunitarios, de atención domiciliaria y de discapacidad de 2010 (James 2020; the Senate, Select Committee on Job Security 2021). Las plataformas que operan en el sector del cuidado suelen adoptar numerosos sistemas tecnológicos para controlar el rendimiento de los trabajadores y la calidad del servicio, del tipo de los que están omnipresentes en los sistemas de transporte compartido y de reparto de comidas, como las calificaciones dadas por los clientes (*ratings*), las reseñas, las clasificaciones (*rankings*) e incluso las sanciones económicas (Flanagan 2019; Macdonald 2021).

Cuatro sindicatos —Australian Nursing and Midwifery Federation (ANMF), Australian Services Union (ASU), Health and Community Services Union (HACSU) y United Workers Union (UWU)— se ocupan de los trabajadores del sector de los cuidados personales. Todos ellos han participado en actividades de promoción y han presentado comunicaciones en el marco de las investigaciones gubernamentales sobre el impacto de las plataformas digitales en los salarios y las condiciones de los trabajadores de los sectores del cuidado. El HACSU comunicó a la citada investigación del Gobierno de Victoria que los niveles retributivos de los trabajadores de Mable, teniendo en cuenta que no se abonan prestaciones de jubilación y que la carga de trabajo de esos contratistas independientes es ocasional, están por debajo del salario mínimo legal para el trabajo de cuidados personales o de enfermería (James 2020). En el informe de la investigación se señalaron los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores contratados a través de plataformas de servicios de cuidados sin que medie una relación de trabajo, entre otros los riesgos derivados de la entrada en domicilios privados en circunstancias en que los trabajadores son responsables de su propia seguridad (James 2020; Australia, Senate Select Committee on Job Security 2021). Al aportar datos a la investigación del Senado sobre la seguridad en el empleo, tanto ANMF como UWU indicaron que la contratación a través de plataformas (y empresas de contratación de trabajadores) en el sector de los cuidados personales llevaba a los trabajadores a trabajar habitualmente un número excesivo de horas, a menudo en varios sitios (Australia, Senate Select Committee on Job Security 2021). UWU también sostiene que «[u]na larga historia de infravaloración de los sectores feminizados ha [...] contribuido a la invasión de la economía de plataformas» en el sector de los servicios de cuidados personales, de rápido crecimiento en Australia (UWU 2020, pág. 54).

ASU, HACSU y UWU participan en los procesos en curso en la Comisión de Trabajo Justo relativos a los ajustes del laudo del sector de servicios sociales, comunitarios, de atención domiciliaria y de discapacidad (tratando, entre otras cosas, de contrarrestar los esfuerzos de grupos empresariales que representan a proveedores con ánimo de lucro por empeorar las condiciones de trabajo, como las disposiciones del laudo que regulan el tiempo de trabajo) (Macdonald 2021). En cambio, los sindicatos no han participado en la negociación colectiva en representación de los trabajadores de plataformas de los sectores del cuidado, lo que refleja los niveles más bajos de negociación formalizada de ámbito empresarial en el sector de los servicios sociales y comunitarios en general, así como la dispersión de los trabajadores (Macdonald 2021).

¹⁵⁸ En los últimos años han surgido plataformas digitales que ponen en contacto a los trabajadores con los hogares, como UberCare y Better Caring, especializadas en el cuidado personal de las personas mayores; Mynder y Find-A-Babysitter, que se centran en los servicios de niñeras y cuidado de niños; y Care.com, una plataforma mundial con sede en los Estados Unidos, que opera en más de 20 países y que gestiona una amplia oferta de servicios domésticos y de cuidados en Australia (Flanagan 2019).

Iniciativas de plataformas digitales de trabajo, trabajadores autónomos de plataformas que crean organizaciones empresariales y actividades de promoción impulsadas por las organizaciones de empleadores

En este apartado se describe cómo las organizaciones de empleadores dan voz a las empresas de plataformas y entran en contacto con empleados, trabajadores autónomos y contratistas independientes. Algunos contratistas independientes de la economía de plataformas también se han organizado formando asociaciones empresariales. En los estudios de casos encargados con miras a la elaboración de este documento de trabajo, se realizaron encuestas en una selección de países para documentar posibles iniciativas de las organizaciones de empleadores relacionadas con la economía de plataformas. Los ejemplos encontrados se exponen en este apartado y se complementan con las iniciativas de organizaciones de empleadores y plataformas digitales de trabajo documentadas a partir de una revisión bibliográfica.

En general, las empresas de plataformas tienden a regular unilateralmente las condiciones que aplican a sus trabajadores autónomos o contratistas independientes (OIT 2021 a). Sin embargo, algunas empresas de plataformas se comprometen a dialogar con las organizaciones de trabajadores y con grupos informales de trabajadores o a mejorar unilateralmente las condiciones de trabajo (véase el recuadro 30). Otras empresas de plataformas han decidido adherirse a las organizaciones nacionales de empleadores (Hauben, Kahancova y Manoudi 2021) o crear nuevas organizaciones de empleadores (OIT 2022a). Los contratistas independientes o los trabajadores por cuenta propia también pueden optar por afiliarse a asociaciones empresariales u organizaciones de empleadores (OIE 2019).

En el recuadro 25 se presentan ejemplos de trabajadores de plataformas autónomos y de empresas de plataformas que se unen o crean asociaciones.

► Recuadro 25. Los trabajadores de plataformas autónomos y las empresas de plataformas se adhieren a organizaciones de empleadores o crean asociaciones

- **En Chile**, la asociación ACUA tiene características cercanas a la microempresa o al empleo por cuenta propia ¹⁵⁹.
- **En Alemania**, la Deutscher CrowdSourcing Verband ¹⁶⁰ sirve como ejemplo de creación de organizaciones empresariales específicas de plataformas para la defensa de sus intereses «patronales» (OIT 2022a).
- **En Italia**, un grupo de empresas de plataformas de reparto de comidas creó en 2018 una nueva organización de empleadores, AssoDelivery ¹⁶¹, para negociar con el Gobierno y las organizaciones de trabajadores (OIE 2019).
- **En Kenya** se fundó la asociación profesional OPWAK en 2019 ¹⁶². Según la información facilitada, la mayoría de sus miembros son pequeñas empresas o autónomos.
- **En Eslovaquia** Uber se ha adherido al Sindicato Nacional de Empleadores y a la asociación profesional de empresas de tecnologías de la información (OIE 2019).
- **En España** muchas empresas de plataformas se han integrado en Sharing España, un grupo creado en el seno de la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital) ¹⁶³ que engloba diferentes empresas de la economía colaborativa, bajo demanda y del acceso, con el objetivo de analizar y difundir el impacto que estas nuevas economías y modelos basados en plataformas tienen en el desarrollo socioeconómico y la sostenibilidad.

¹⁵⁹ <https://de-de.facebook.com/groups/188425622032569/about/>.

¹⁶⁰ <https://www.crowdsourcingverband.de>.

¹⁶¹ <https://assodelivery.it/>.

¹⁶² <https://www.opwak.or.ke/>.

¹⁶³ <https://www.adigital.org/>.

Además, algunas otras organizaciones no son específicas del trabajo en plataformas, sino que son pertinentes para los trabajadores autónomos en general. Se trata, por ejemplo, de UNIZO¹⁶⁴ en Bélgica, FNAE¹⁶⁵ en Francia, IPSE¹⁶⁶ en el Reino Unido y Freelancers Union¹⁶⁷ en los Estados Unidos. Los autónomos de las plataformas digitales de trabajo pueden optar por adherirse a estas organizaciones o a otras similares para organizarse y beneficiarse de sus servicios.

Las iniciativas de acción de las organizaciones de empleadores suelen contemplar la promoción pública del modelo de contratación de las plataformas. Algunas empresas de plataformas pueden recurrir a los tribunales para que se reconozca la clasificación de los trabajadores de la economía de plataformas como contratistas independientes. En España, varias empresas de plataformas manifestaron su preferencia por clasificar a los trabajadores como autónomos en el ámbito de las plataformas digitales de reparto en respuesta a la reforma normativa de la Ley 12/2021, en virtud de la cual se introdujo una presunción refutable de la existencia de una relación de trabajo en la actividad de los riders (recuadro 26).

► **Recuadro 26. Reacciones de las organizaciones de empleadores y de determinadas plataformas ante la Ley Rider en España**

En España, las organizaciones de empleadores CEOE y CEPYME participaron en una mesa de diálogo social en la que acordaron el contenido de la Ley 12/2021, que incluye la presunción de la existencia de una relación de trabajo en el ámbito de las plataformas digitales de reparto (véanse más detalles en el capítulo 3). En respuesta, una de las empresas de reparto españolas (Glovo) anunció su salida de la organización de empleadores española CEOE porque ese acuerdo se había alcanzado a través del diálogo social. Asimismo, la Asociación de Plataformas de Servicios bajo demanda, que agrupa a las principales plataformas de reparto de comidas en España, emitió un comunicado en el que lamentaba la aprobación de la norma¹⁶⁸.

En la economía de plataformas basadas en la geolocalización, la mayoría de las empresas de plataformas manifiestan una estricta preferencia por los repartidores autónomos e independientes, pero al mismo tiempo algunas dialogan con organizaciones de trabajadores y grupos informales de trabajadores. En el recuadro 27 se recogen las opiniones expresadas en las entrevistas con representantes de empresas de plataformas, a partir de un análisis de las declaraciones públicas de las plataformas en Chile.

► **Recuadro 27. Entrevistas a expertos y opiniones expresadas públicamente por representantes de empresas de plataformas en Chile**

En Chile¹⁶⁹, las entrevistas con representantes de empresas de plataformas pusieron de relieve que algunos de ellos conocían las organizaciones de trabajadores o los grupos de medios sociales de la economía de plataformas en general o incluso los grupos relacionados específicamente con su plataforma. La mayoría de los representantes de las empresas de plataformas expresaron una estricta preferencia por los repartidores autónomos e independientes. Al mismo tiempo, algunos representantes de plataformas señalaron que habían entablado contacto con las organizaciones de trabajadores y que mantenían una relación informal permanente con ellas, por ejemplo, para mejorar colaborativamente las condiciones de trabajo mediante la implantación de planes de seguros de accidentes. Otros representantes de empresas de plataformas declararon que no tenían

¹⁶⁴ <https://www.unizo.be/>.

¹⁶⁵ <https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/fondamentaux-priorites-fnae>.

¹⁶⁶ <https://www.ipse.co.uk/>.

¹⁶⁷ <https://www.freelancersunion.org/>.

¹⁶⁸ <https://www.indisa.es/al-dia/comunicado-asociacion-plataformas-servicios-bajo-demanda-aps-ley>.

¹⁶⁹ Estudio de caso encargado por la OIT en Chile; entrevistas con representantes de empresas de plataformas y análisis de declaraciones de acceso público.

conocimiento de la existencia de organizaciones de trabajadores o grupos de medios sociales pertinentes relacionados con su plataforma.

Además, las organizaciones de empleadores y las empresas de plataformas suelen destacar las ventajas de la flexibilidad y las oportunidades de generación de ingresos que ofrece el trabajo en plataformas ¹⁷⁰.

► **Recuadro 28. Actividades de promoción impulsadas por las organizaciones de empleadores**

En Australia, los principales grupos empresariales o de empleadores (por ejemplo, Australian Industry Group, Australian Chamber of Commerce and Industry) se han posicionado sistemáticamente en contra de cualquier regulación de la economía de plataformas, subrayando la importancia de su flexibilidad y las oportunidades de iniciativa empresarial (AiGroup Workforce Development 2016; James 2020). También señalan que el trabajo en plataformas ofrece oportunidades de participación en el mercado laboral a determinados grupos que de otro modo se privarían de ellas, como es el caso de los trabajadores más jóvenes que tratan de compaginar su actividad laboral con los estudios (James 2020). AiGroup presta servicios de representación a los operadores de plataformas, incluidas las actividades de promoción sobre cuestiones de política¹⁷¹, y en 2021 coordinó el desarrollo de los Principios Nacionales de Seguridad para las Plataformas de Reparto de Comidas, que fue firmado por Deliveroo, DoorDash, Hungry Panda, Menulog y Uber Eats ¹⁷².

Las empresas de plataformas han mantenido posturas similares a las de las principales organizaciones empresariales en los debates públicos, amparadas por la opinión del Ministro de Relaciones Laborales de Australia, en el sentido de que la intervención reguladora en la economía de plataformas coartaría la innovación ¹⁷³. Deliveroo ha afirmado que, si se reclasificara a sus repartidores como empleados, disminuiría la demanda de trabajo en el sector del reparto de comidas, ya que dejaría de ser tan flexible y, por ende, atractivo para los trabajadores (Deliveroo s.f.).

Las empresas de plataformas se comprometen a mejorar las condiciones de trabajo o a ofrecer un salario digno

Algunas empresas de plataformas negocian con los sindicatos y se comprometen a mejorar las condiciones de trabajo. En el caso de Australia, se ha mantenido un diálogo entre empleadores y sindicatos en el contexto de la solicitud presentada por la plataforma de reparto de comidas Menulog para que la Comisión de Trabajo Justo promulgue un nuevo laudo moderno (véase un análisis de la posición de la empresa de la plataforma Just Eat Takeaway.com, de la que Menulog es filial, en el capítulo 3).

En el recuadro 29 se describe con detalle el proceso y las declaraciones de la empresa de la plataforma Menulog durante la solicitud de un laudo a la Comisión de Trabajo Justo de Australia (octubre de 2021).

¹⁷⁰ Véase, por ejemplo, <https://www.adigital.org/adigital/plataformas-digitales-delivery-708-millones-euros-pib-espanol/>.

¹⁷¹ <https://www.aigroup.com.au/sectors-and-advocacy/gig-platform/>.

¹⁷² Como respuesta autorreguladora a la creciente incidencia de muertes de riders, los Principios concluyen con la siguiente declaración, claramente destinada a procurar que las eventuales medidas que adopten las plataformas para mejorar la seguridad de los riders no ponga en peligro el modelo de contratación de las plataformas: «Al asumir estos principios se reconoce que los repartidores de comidas valoran enormemente la flexibilidad de operar en el sector del reparto de comidas, en particular la libertad de decidir cuándo y dónde trabajan, cuánto tiempo trabajan, u optar por no trabajar cuando no les conviene por sus circunstancias personales. Cuando trabajan, pueden conectarse a varias plataformas de reparto de alimentos en cualquier momento y pueden aceptar o rechazar pedidos en cualquier fase del proceso de reparto, e incluso desvincularse de un pedido si se sienten inseguros. En algunas circunstancias, pueden delegar su cuenta en otras personas y llegar a acuerdos comerciales a tal efecto. No se pretende que la aplicación de estos Principios ponga en cuestión las prestaciones que los repartidores de alimentos obtienen de esas modalidades flexibles».

¹⁷³ Marion Rae, «*Insecure Work Doesn't Exist For Lawmakers In Australia*», Zenger, 1 de junio de 2021.

► **Recuadro 29. La empresa de la plataforma Menulog (Just Eat Takeaway.com) solicitó a la Comisión de Trabajo Justo un nuevo laudo para el sector de los servicios de reparto bajo demanda en Australia**

En Australia, Menulog inició una prueba de empleo directo de algunos de sus riders en junio de 2021, de conformidad con las condiciones del laudo misceláneo¹⁷⁴ de 2020, que se aplica a los empleadores y empleados cubiertos por la Ley de Trabajo Justo que no están amparados por ningún otro laudo moderno¹⁷⁵. La prueba comenzó con unos 10 riders de Sídney; Menulog pretende elevar la cifra a 100, que trabajarán en su mayoría en turnos de cuatro horas, con sus propias bicicletas eléctricas (con un complemento salarial en concepto de mantenimiento) y equipados con uniformes de alta visibilidad proporcionados por Menulog (Workplace Express 2021a; Bonyhady 2021)¹⁷⁶. El Director General de la plataforma explicó que este cambio de enfoque se basaba en la necesidad de armonizar su posición con la de su nueva empresa matriz europea, Just Eat Takeaway.com. Afirmó que la empresa cumple la legislación laboral, pero que podría ir más allá:

«Estamos comprometidos con la seguridad de nuestros mensajeros, que cuentan con cobertura de seguros y disfrutan de unos ingresos justos. Tenemos la responsabilidad de contribuir a elevar el nivel de vida de nuestros mensajeros y, por ello, hemos empezado a estudiar cómo mejorar nuestros procedimientos operativos y, en particular, cómo desplegar un modelo de trabajo asalariado en Australia. [...] [T]enemos la intención de investigar las fórmulas de empleo presentando una solicitud ante la Comisión de Trabajo Justo para que se formule un nuevo laudo moderno, además de consultar a las principales partes interesadas» (Workplace Express 2021b)¹⁷⁷.

Menulog ha entablado consultas sobre la propuesta de laudo con el sindicato TWU, «al que reconoce como la organización de empleados que representa los intereses de los mensajeros del sector bajo demanda» (Workplace Express 2021b, párr. 11). TWU acogió con satisfacción la iniciativa de Menulog, calificándola de «momento decisivo para la economía de plataformas en Australia» y comprometiéndose a colaborar con la plataforma «en este importante ensayo que pondrá en tela de juicio el mito de que la flexibilidad y la equidad están reñidas»¹⁷⁸. A finales de junio de 2021, al comenzar su ensayo de empleo directo, Menulog solicitó formalmente a la Comisión de Trabajo Justo la creación de un nuevo laudo para el sector de los servicios de reparto bajo demanda¹⁷⁹. La creación de nuevos laudos modernos en virtud de la Ley de Trabajo Justo es bastante excepcional. Entre otros factores, la Comisión de Trabajo Justo debe tener el convencimiento de que la creación de un laudo fomentará el «objetivo de los laudos modernos» (artículo 134), a saber, la fijación de unas condiciones de empleo mínimas justas y pertinentes en función de las necesidades de los trabajadores peor remunerados, la inclusión social a través de la participación de los trabajadores, las

¹⁷⁴ Los laudos (laudos modernos) son instrumentos jurídicos que establecen las condiciones de trabajo y el salario mínimo y se aplican a la mayoría de las personas que trabajan en Australia. Para consultar la lista completa de los 122 laudos modernos que se aplican a empleadores y empleados en función del sector o de la ocupación, véase Australia, Fair Work Commission, «Find an Award». Los sindicatos y las organizaciones de empleadores no tienen atribuida una función formal como codeterminantes de los laudos sectoriales; pueden presentar sus opiniones, pero no influyen de manera directa en su determinación.

¹⁷⁵ Los sindicatos y las organizaciones de empleadores no tienen atribuida una función formal como codeterminantes de los laudos sectoriales; pueden presentar sus opiniones, pero no influyen de manera directa en su determinación.

¹⁷⁶ Otros ejemplos de plataformas que siguen un modelo de empleo directo son Sidekicker, que coloca a personal ocasional en el sector de la hostelería, y Hireup, en el sector de la atención a la discapacidad; véase James (2020).

¹⁷⁷ Véase también la declaración de Belling ante la Comisión Especial del Senado sobre seguridad en el empleo: Select Committee on Job Security 2021, págs. 150-151 (en particular, su afirmación de que Menulog desea «apostar por lo que consideramos la norma moral más elevada, que es el empleo» y que espera tener a todos sus trabajadores empleados «de aquí a unos años»).

¹⁷⁸ TWU, «TWU welcomes Menulog trial to reclassify riders and give them rights», 12 de abril de 2021.

¹⁷⁹ La solicitud y demás documentos relacionados con este asunto, que comprenden las alegaciones de las partes interesadas y el proyecto de laudo de Menulog para el sector de los servicios de reparto bajo demanda, pueden consultarse en: <https://www.fwc.gov.au/cases-decisions-orders/major-cases/proposed-demand-delivery-services-award>. El «sector de servicios de reparto bajo demanda», según la definición de Menulog, es «la recogida y entrega de comidas, bebidas, bienes o cualquier otro artículo [...] pedidos por un consumidor a empresas de terceros» que ofrecen esos bienes, etc. «para su recogida y entrega inmediata en una plataforma en línea o basada en una aplicación, siempre que: a) la recogida y entrega no sea de comidas, bebidas, bienes u otros artículos propios del empleador que este pone a la venta, y que b) el empleador no tenga como actividad principal la prestación de servicios generales de transporte o reparto a gran escala de comidas, bebidas, bienes o cualquier otro artículo que no haya sido comprado en su plataforma en línea» (proyecto de laudo, cláusula 4.2). Si la Comisión de Trabajo Justo incluyera esta definición en un laudo para el sector de servicios de reparto bajo demanda como resultado de este procedimiento, significaría que todas las plataformas de reparto bajo demanda estarían cubiertas por el laudo moderno, aunque las plataformas distintas de Menulog impugnarían su aplicación a sus actividades sobre la base de su posición de que no son «empleadores» y de que no tienen ningún conductor/rider contratado como «empleado».

prácticas de trabajo flexibles, la eficiencia y la productividad de las empresas y los resultados económicos nacionales. El artículo 163 también reviste interés, sobre todo la disposición del artículo 163, 2) de que «[l]a Comisión de Trabajo Justo no deberá dictar un laudo moderno que se aplique a determinados empleadores o empleados a menos que haya examinado la posibilidad de dictar una resolución por la que se modifique un laudo moderno existente para sea aplicable a esos empleadores o empleados».

Desde entonces, el pleno de la Comisión de Trabajo Justo ha recibido las alegaciones por escrito de Menulog, TWU, las asociaciones de empleadores/sectoriales, el Gobierno de Victoria y expertos académicos. En su alegación, TWU afirmó que el trabajo realizado por los trabajadores del transporte en los servicios de reparto bajo demanda es la recogida, el transporte y la entrega de productos de consumo; la naturaleza de esta tarea no se ve alterada por el hecho de que se utilice un sistema o plataforma en línea en el proceso; el desempeño de este trabajo está cubierto por el Laudo de Transporte y Distribución por Carretera; por lo tanto, la Comisión de Trabajo Justo deberá tener el convencimiento de que el citado laudo no responde al objetivo de los laudos modernos (en particular por no establecer normas adecuadas para el sector del reparto bajo demanda) antes de formular un nuevo laudo.

El caso de Menulog será una prueba significativa de la capacidad del sistema de laudos para abordar, a través de una regulación adaptada, las circunstancias particulares de la economía de plataformas o del trabajo en plataformas (aunque la aplicación de cualquier laudo resultante todavía tendrá que superar el obstáculo derivado de la presunción de una clasificación de contratista impuesta por la gran mayoría de las plataformas). La solicitud de Menulog también es importante para demostrar un ejemplo de la voluntad de las plataformas de colaborar con los sindicatos en la regulación del trabajo en plataformas. Sin embargo, la relación de Menulog con TWU se pondrá a prueba a medida que avance el caso, dada la posición del sindicato de que Menulog aún no ha demostrado claramente la necesidad de un nuevo laudo específicamente formulado para los servicios de reparto bajo demanda.

El 28 de enero de 2022, la Comisión de Trabajo Justo se pronunció en contra de la creación del nuevo laudo y sostuvo que el Laudo de Transporte y Distribución por Carretera, por el que se rige la actividad de muchos conductores de camiones, se aplica a los conductores de reparto de comidas a través de aplicaciones. Sin embargo, Menulog aún puede tratar de convencer a la Comisión de que un nuevo laudo para el sector funcionaría mejor que el laudo para el transporte por carretera. Como alternativa, la empresa de la plataforma puede negociar con TWU otras modificaciones ¹⁸⁰.

Otras empresas de plataformas se han comprometido a colaborar con los representantes de los trabajadores o a pagar un salario digno o a garantizar una remuneración razonable a sus trabajadores (véase el recuadro 30).

► **Recuadro 30. Compromisos de las empresas de plataformas en favor de un salario digno, una remuneración razonable o la participación en la negociación colectiva**

- **En Georgia y Marruecos**, la plataforma de reparto Glovo empezará a poner en práctica su compromiso de mejorar las condiciones laborales de los mensajeros («Couriers Pledge») ¹⁸¹, en colaboración con la Fundación FairWork ¹⁸². La empresa ha anunciado que pagará a todos los trabajadores un salario digno, además de introducir otras políticas de mejora de las condiciones

¹⁸⁰ Stevens & Associates, «New Modern Award not on the menu for Menulog», blog.

¹⁸¹ <https://www.thecourierspledge.com/>.

¹⁸² La Fundación FairWork tiene su sede en el Oxford Internet Institute y en el Centro de Investigación en Ciencias Sociales de Berlín (WZB). A través de su red mundial de investigadores, evalúa y clasifica las condiciones de trabajo de las plataformas digitales.

laborales sugeridas por la Fundación FairWork. Glovo tiene la intención de poner en práctica su plan en todos los países en los que está presente ¹⁸³.

- **En Sudáfrica**, la plataforma de servicio doméstico SweepSouth se ha comprometido a reconocer y negociar con un organismo colectivo de sus trabajadores. La Fundación FairWork considera que el reconocimiento por una importante empresa del sector del derecho fundamental de los trabajadores de plataformas a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva, independientemente de su clasificación, es un avance notable ¹⁸⁴.
- Destacadas plataformas laborales digitales, como Cabify, Uber, Deliveroo y Grab, han firmado la **Carta de Principios para un Buen Trabajo en Plataformas del Foro Económico Mundial** ¹⁸⁵. La Carta de Principios impone a las plataformas obligaciones en materia de diversidad e inclusión; seguridad y bienestar; flexibilidad y condiciones justas; remuneración razonable; protección social; aprendizaje y desarrollo; voz y participación; garantía de que la equidad y la no discriminación son una prioridad en el diseño de los algoritmos.

¹⁸³ Fairwork Newsletter, noviembre de 2021.

¹⁸⁴ Fairwork, «SweepSouth (South Africa)», y Fairwork Newsletter, noviembre de 2021.

¹⁸⁵ Véase Foro Económico Mundial, «Charter of Principles for Good Platform Work», 17 de enero de 2020.

► 3 La negociación colectiva en la economía de plataformas ¹⁸⁶

Principales resultados

Un primer grupo de convenios colectivos en la economía de plataformas

- Aunque el número de convenios colectivos sigue siendo escaso en la economía de plataformas, sigue una tendencia ascendente.
- A partir de una revisión bibliográfica y de los estudios de casos nacionales, se ha identificado un total de 11 convenios colectivos en ocho países (véase el gráfico 7).
- Todos ellos se aplican a trabajadores que mantienen una relación de trabajo y corresponden, en su mayoría, al sector del reparto de comidas a domicilio en Europa.
- Todos los convenios identificados se refieren al trabajo en plataformas basadas en la geolocalización.

La mayoría de los convenios colectivos son muy recientes y se formalizaron en el ámbito de la empresa con plataformas específicas

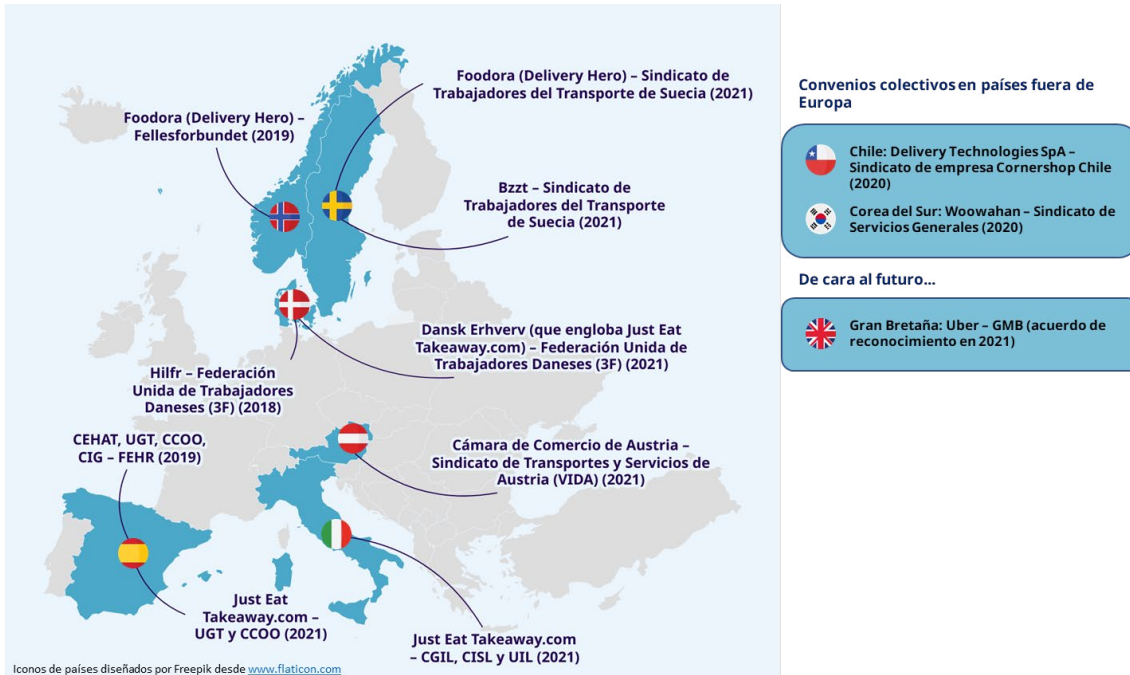
- Muchos de los convenios son de carácter experimental, ya que tratan de abordar las especificidades de la economía de plataformas, y todavía están en proceso de aplicación.
- La mayoría de los convenios colectivos son de ámbito empresarial y los suscriben plataformas digitales de trabajo a título individual. Además, se están negociando los primeros convenios sectoriales.

En el marco de este estudio se han recopilado y analizado los textos originales de la mayoría de los convenios identificados

- Todos los convenios regulan el tiempo de trabajo y contienen disposiciones relativas al salario por hora y a las estructuras de honorarios basadas en incentivos.
- La mayoría de los convenios colectivos dan derecho a los empleados a recibir un equipo adecuado de protección personal, como cascos de bicicleta y chubasqueros.
- En la mayoría de los convenios se abordan los derechos y responsabilidades de los sindicatos y se establecen mecanismos de reclamación.
- Pocos convenios incluyen disposiciones específicas que se refieran a la utilización de algoritmos en la gestión operativa y laboral.

¹⁸⁶ Este capítulo se basa en un estudio preliminar realizado por Anna Ilsøe (Universidad de Copenhague), quien también revisó el proyecto completo del capítulo.

► Gráfico 7: Convenios colectivos en la economía de plataformas y de la intermitencia (enero de 2022)














►► En el cuadro 1 se presenta un panorama general de los convenios, indicando las partes contratantes, el ámbito de la negociación (empresarial o sectorial) y la situación del convenio (duración y estado de aplicación).

Uno de los primeros convenios colectivos negociados entre una plataforma digital de trabajo y un sindicato fue el llamado «convenio Hilfr» celebrado entre la Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F) y la plataforma danesa Hilfr en 2018 (Ilsøe y Larsen 2021). Aunque el número total de convenios en la economía de plataformas era bajo en septiembre de 2021, se observa que en los últimos años ha seguido una tendencia ascendente. Durante la investigación preliminar de este estudio se identificaron en la economía de plataformas 11 convenios colectivos que están en vigor en ocho países (Austria, Chile, Dinamarca, España, Italia, Noruega, República de Corea y Suecia).

Uber ha abierto la posibilidad de futuras negociaciones colectivas al haber firmado en Gran Bretaña un acuerdo de reconocimiento (2021), por el cual reconoció al sindicato GMB como la organización representativa de los conductores de Uber en el país¹⁸⁷. En Alemania, la empresa de plataforma de reparto Lieferando y el sindicato NGG se disponían a discutir la negociación de un convenio colectivo en 2021 (Fairwork 2021). Estos ejemplos auguran una tendencia continua hacia una mayor formalización de convenios en la economía de plataformas durante los próximos años.

¹⁸⁷ GMB, «Uber and GMB strike historic union deal for 70,000 UK drivers», 26 de mayo de 2021.

► **Cuadro 1: Convenios colectivos en la economía de plataformas basadas en la geolocalización (enero de 2022)**

País	Año	Partes	Sector	Ámbito	Situación
 Dinamarca	2018	Hilfr - Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F)	Limpieza	Empresarial	En renegociaciones
 España	2019	FEHR-CEHAT - UGT-CCOO-CIG	Hostelería (reparto de comida)	Sectorial	Prorrogado hasta 2021
 Noruega	2019	Foodora (Delivery Hero) - Fellesforbundet	Reparto de comida	Empresarial y sectorial	2020-22
 Chile	2020	Delivery Technologies SpA - Sindicato de empresa Cornershop Chile	Reparto de productos alimenticios (supermercados)	Empresarial	2020-22
 República de Corea	2020	Woowahan - Sindicato de Servicios Generales	Reparto de comida	Empresarial	2020-22
 Austria	2021	Cámara de Comercio de Austria - Sindicato de Transportes y Servicios de Austria (VIDA)	Reparto de comida	Sectorial	2021-
 Suecia	2021	Foodora (Delivery Hero) - Sindicato de Trabajadores del Transporte de Suecia	Reparto de comida	Empresarial y sectorial	2021-2023 (aplicación durante 2021)
 Italia	2021	Just Eat Takeaway.com - CGIL, CISL y UIL	Reparto de comida	Empresarial y sectorial	2021-2024 (aplicación durante 2021)
 Suecia	2021	Bzzt - Sindicato de Trabajadores del Transporte de Suecia	Transporte en taxi	Empresarial y sectorial	2021-23
 Dinamarca	2021	Dansk Erhverv (que engloba Just Eat Takeaway.com) - Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F)	Reparto de comida	Sectorial	2021-23 (aplicación durante 2021)
 España	2021	Just Eat Takeaway.com - UGT y CCOO	Reparto de comida	Empresarial	2021-

Un primer grupo de convenios colectivos en la economía de plataformas

En el presente capítulo se describen las características básicas de los convenios colectivos observados en la economía de plataformas basadas en la geolocalización (véase el recuadro 31). Es importante señalar que todos esos convenios se aplican a los empleados de las plataformas digitales de trabajo y no a los trabajadores autónomos. En los convenios se aborda el trabajo geolocalizado (trabajo a pedido a través de aplicaciones) y no el trabajo en plataformas web en línea (que podrían abarcar diversos ámbitos geográficos y jurisdicciones). La mayoría de los convenios colectivos se concertaron entre sindicatos y plataformas individuales en Europa, sobre todo en el sector del reparto de comidas a domicilio. En algunos casos, se han ampliado los convenios sectoriales existentes para aplicarlos a algunos grupos de trabajadores de plataformas (por ejemplo, en España) o se han negociado convenios sectoriales para los trabajadores de plataformas de reparto (por ejemplo, en Austria y Dinamarca). En el marco de este estudio se han recopilado, traducido y analizado los textos originales de la mayoría de los convenios identificados.

► Recuadro 31. Características de los convenios colectivos en la economía de plataformas basadas en la geolocalización

Ámbito de aplicación: Los convenios colectivos identificados se aplican a los trabajadores por cuenta ajena y no a los autónomos de la economía de plataformas basadas en la geolocalización. Sin embargo, es importante señalar que la mayoría de los trabajadores de plataformas no trabajan como empleados, sino como contratistas independientes. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores de plataformas no están comprendidos en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos identificados. Algunos de los convenios se adoptaron con la intención de aplicarlos a los trabajadores autónomos de la economía de plataformas, pero esos se han revocado o su aplicación ha sido impugnada en las magistraturas de trabajo (véanse más detalles al respecto en el apartado titulado «¿Convenios colectivos para los trabajadores autónomos de la economía de plataformas?»). Además, se celebró un acuerdo de reconocimiento sindical en nombre de los trabajadores que representan a un subconjunto de trabajadores por cuenta propia en el Reino Unido.

Análisis del contenido de los convenios: Todos los convenios colectivos identificados regulan el tiempo de trabajo (por ejemplo, las horas de trabajo diarias y semanales, los periodos de preaviso y los periodos de descanso) e incluyen disposiciones sobre salarios por hora o estructuras de honorarios basadas en incentivos. Además, la mayoría de los convenios otorgan a los empleados el derecho a recibir ropa de trabajo adecuada y, en algunos casos, contienen disposiciones específicas relativas al control o seguimiento de los teléfonos inteligentes u otros dispositivos digitales. La mayor parte de los convenios también abordan los derechos y responsabilidades de los sindicatos y los representantes de los trabajadores y establecen mecanismos de reclamación, que pueden consistir en disposiciones relativas a la elección de representantes sindicales, a cursos de formación para los representantes sindicales electos y a los derechos de desplazamiento y de reunión, que también pueden ejercitarse en modo digital.

Características de los convenios aplicables a las plataformas digitales de trabajo basadas en la geolocalización

Carácter experimental

Los convenios analizados pertenecen a un «primer grupo de convenios colectivos»¹⁸⁸ que se aplican a las plataformas digitales de trabajo. Por lo general, se trata de convenios bastante nuevos y, en algunos casos,

¹⁸⁸ La expresión «primer grupo de convenios colectivos» se utiliza para describir los 11 convenios colectivos identificados que se han suscrito en la economía de plataformas desde 2018. La idea implícita es que varios de los convenios tienen un carácter exploratorio y contienen disposiciones relativas a las características específicas de la economía de plataformas (por ejemplo, la protección de datos y la gestión de algoritmos) que pueden desarrollarse y detallarse en el futuro.

todavía en proceso de aplicación. Muchos son de carácter experimental, ya que tratan de abordar las especificidades de la economía de plataformas. Sus disposiciones tienen en cuenta las características clásicas de una relación de trabajo, como el salario y el tiempo trabajado. Sin embargo, los convenios difieren sustancialmente en cuanto a su longitud, profundidad y alcance. En varios convenios, los interlocutores sociales declaran expresamente su intención de «aplicar experimentalmente» el primer convenio y recoger experiencias para establecer relaciones de negociación colectiva permanentes en la economía de plataformas.

► Recuadro 32. Carácter experimental de los convenios colectivos

- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «El presente convenio tiene un *carácter experimental* y estará en vigor hasta el 31 de marzo de 2024; hasta la fecha de su renovación, en su caso, se mantendrá en vigor» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Hilfr – 3F (Dinamarca):** «Las partes declaran conjuntamente que *el presente convenio colectivo experimental es un intento de tender un puente entre las plataformas digitales y el modelo de mercado de trabajo danés*. El objetivo del convenio colectivo experimental es, en parte, recoger experiencias con miras a establecer relaciones permanentes de negociación colectiva» (traducción no oficial; cursiva añadida).

En el anexo de este estudio se expone una visión de conjunto de los acuerdos que no representan convenios colectivos, sino códigos de conducta o pactos sociales negociados entre las organizaciones de trabajadores y las empresas de plataformas u organizaciones de empleadores, incluso dentro de la economía de plataformas en línea.

Predominio de los convenios en el sector del reparto de comidas y en Europa

▼ *Varios de los convenios colectivos del sector del reparto de comidas fueron suscritos por la empresa de la plataforma Just Eat Takeaway.com (o sus filiales) con organizaciones sindicales nacionales en Dinamarca, Italia y España. Además, un convenio sectorial de Austria se aplica principalmente a los repartidores empleados por Lieferando (Just Eat Takeaway.com).*

Todos los convenios colectivos identificados se refieren al trabajo geolocalizado y la mayoría de ellos se formalizaron en países europeos (Austria, Dinamarca, España, Italia, Noruega y Suecia). De los convenios analizados, nueve corresponden al sector del reparto de comidas (en Austria, Chile, Dinamarca, España, Italia, Noruega, República de Corea y Suecia)¹⁸⁹. Uno de los convenios identificados se refiere al transporte de pasajeros en Suecia¹⁹⁰. El convenio firmado por la plataforma Hilfr se aplica al sector de la limpieza en Dinamarca.

Una de las razones de esta distribución desigual entre regiones, países y sectores puede tener su origen en las divergentes tradiciones de diálogo social. Además, los conductores que prestan servicios de transporte y reparto a través de aplicaciones en la economía de plataformas pueden reunirse y comunicarse en la calle y durante el tiempo de espera en los restaurantes más a menudo que los trabajadores de otros sectores (por ejemplo, los trabajos de limpieza y de cuidados en la economía de plataformas), lo que puede facilitar la negociación colectiva. Es también más probable que los conductores de servicios de transporte y reparto basados en aplicaciones trabajen solo para una empresa de plataforma específica, lo que facilita el surgimiento de un sentido de identidad común a todos los trabajadores. Por lo general, la proximidad física y la identidad compartida de los trabajadores del transporte y el reparto a través de aplicaciones favorecen la

¹⁸⁹ Además, las negociaciones pendientes de un nuevo laudo moderno también están relacionadas con el sector del reparto de comidas en Australia.

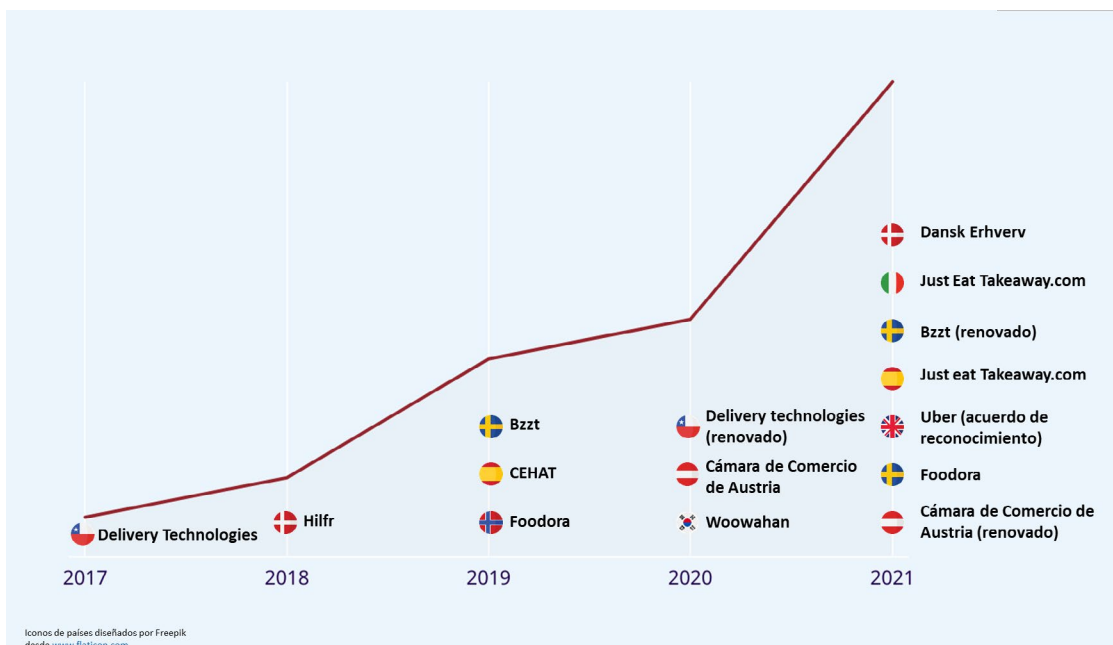
¹⁹⁰ Según las fuentes consultadas, la empresa de la plataforma Bzzt no tiene actualmente ningún empleado al que se pueda aplicar el convenio en Suecia a partir de julio de 2021.

movilización y la organización sindical en mayor medida que en el caso de los trabajadores de otros sectores basados en la geolocalización y de la economía de plataformas en línea (Tassinari y Maccarrone 2020).

La mayoría de los convenios colectivos en la economía de plataformas son muy recientes

En el gráfico 8 se describe la evolución de los convenios colectivos en la economía de plataformas durante el periodo 2017-2021. Varios de los convenios se concertaron por un periodo de tiempo determinado y tendrán que prorrogarse o renegociarse cuando expiren (véase el cuadro 1). El gráfico 8 también indica si los convenios se prorrogaron y renovaron durante el periodo examinado. Uno los convenios renovados es el concertado por Delivery Technologies (Cornershop), que se suscribió por primera vez en 2017 y se renovó en 2020 para el periodo 2020-2022. Del mismo modo, los convenios firmados por la empresa de plataformas Bzzt y el convenio sectorial suscrito por la Cámara de Comercio de Austria se renovaron en 2021.

► **Gráfico 8: Evolución de los convenios colectivos en la economía de plataformas, incluidos los convenios renovados (enero de 2022)**



El gráfico 8 muestra la tendencia a concertar un número cada vez mayor de convenios colectivos en la economía de plataformas basadas en la geolocalización. También muestra que más de la mitad de los convenios (incluidos los renovados) se formalizaron en 2021.

Los convenios colectivos son mayoritariamente de ámbito empresarial y están suscritos por las empresas de plataformas a título individual

La mayoría de los convenios examinados son de ámbito empresarial y se suscribieron a título individual con determinadas plataformas (en Chile, Dinamarca, España, Italia, Noruega, la República de Corea y Suecia). Es el caso de los convenios colectivos firmados por Bzzt, Delivery Technologies, Foodora (Just Eat Takeaway.com), Hilfr, Just Eat Takeaway.com y Woowahan. Hasta cierto punto, el predominio de los convenios de ámbito empresarial se explica por el hecho de que las empresas de plataformas no están afiliadas a organizaciones nacionales de empleadores u otras organizaciones sectoriales (Ilsøe y Larsen 2021). Además, algunas multinacionales de plataformas y sus sindicatos tal vez prefieren negociar en el nivel de la empresa

antes que vincularse por convenios colectivos de ámbito superior (sectorial, nacional). Por último, la existencia de convenios sectoriales en sectores afines (transporte, limpieza, etc.) puede influir en el modelo de negociación de las empresas de plataformas (Ilsøe y Larsen 2021).

Complementariedad y vínculos entre los convenios colectivos empresariales y sectoriales en la economía de plataformas

En algunos países se observa cierta complementariedad de los convenios de ámbito sectorial y empresarial. En Italia, por ejemplo, la empresa de la plataforma Just Eat Takeaway.com y los sindicatos CGIL/CISL/UIIL acordaron aplicar a los riders el convenio sectorial de logística, transporte, mercancías y expedición, y establecer un convenio de empresa específico. En Suecia, las cláusulas de los convenios colectivos firmados entre Foodora (Just Eat Takeaway.com) y el Sindicato de Trabajadores del Transporte son complementarios del convenio colectivo sectorial de camiones pesados (convenio de transporte). El Sindicato de Trabajadores del Transporte de Suecia también ha suscrito un convenio con la empresa de la plataforma Bzzt, que se asemeja al convenio ordinario del sector del taxi en Suecia. En Dinamarca, el convenio sectorial entre la Cámara de Comercio/Just Eat y el sindicato 3F se inspiró en el convenio sectorial de logística.

Convenios colectivos de ámbito sectorial en la economía de plataformas

En Austria, el sindicato VIDA y la Asociación de Transporte de Mercancías de la Cámara de Comercio formalizaron un convenio sectorial para el reparto de comidas en 2021 (el convenio se suscribió inicialmente en 2019 y se renovó en 2021)¹⁹¹. En octubre de 2021, el mercado austriaco de reparto de comidas se distribuía principalmente entre dos grandes empresas de plataformas, Mjam (antes Foodora y filial de Delivery Hero) y Lieferando (Just Eat Takeaway.com). Lieferando formaliza contratos de trabajo con sus repartidores de comidas, mientras que Mjam ofrece a sus riders contratos de servicios en régimen de autónomos¹⁹². El citado convenio colectivo sectorial celebrado entre la Cámara de Comercio de Austria y VIDA es aplicable a los repartidores contratados. Por lo tanto, en la práctica, el convenio sectorial actualmente se aplica sobre todo a los repartidores de comidas que trabajan para Lieferando a través de su aplicación en Austria¹⁹³.

En España se ha prorrogado un convenio del sector de hostelería suscrito entre CEHAT-FEHR y UGT-CCOOCIG con el fin de incluir a los trabajadores que presten sus servicios laborales en plataformas por cuenta ajena¹⁹⁴. La ampliación del ámbito funcional del convenio estatal podría suponer también la aplicación de los convenios colectivos autonómicos y provinciales de hostelería, en los que se establecen las condiciones de trabajo relativas a la jornada laboral y los salarios. Por ejemplo, el convenio colectivo provincial del sector de la hostelería en Córdoba (España) tiene el mismo ámbito personal de afectación que el convenio estatal del sector¹⁹⁵. Por lo tanto, incluye a los trabajadores de plataformas en su ámbito de aplicación sectorial. Sin embargo, en julio de 2021 los expertos nacionales consultados estimaron que los convenios colectivos del sector de la hostelería solo se aplican a un reducido número de repartidores empleados que trabajan a través de aplicaciones en España¹⁹⁶.

La Cámara de Comercio de Dinamarca (DE), en nombre de Just Eat Takeaway.com, negoció con el sindicato 3F un convenio sectorial para el reparto de comidas a partir del periodo 2021-2023 (Ilsøe y Söderqvist 2022). Este nuevo convenio sectorial de la economía de plataformas, un instrumento largo y complejo, se inspira en el convenio sectorial vigente para la logística, suscrito entre 3F y DE. El objetivo del convenio es abarcar diversas plataformas en el futuro. Aquellas empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio que, en el momento de su admisión en la Confederación de Empleadores de Dinamarca, no tengan suscrito un convenio colectivo o un acuerdo local con la sección de trabajadores del transporte de 3F u otra rama del sindicato, quedarán cubiertas por el convenio de reparto de comidas desde el momento de su admisión.

¹⁹¹ kollektivvertrag.at.

¹⁹² Martin Gruber-Risak, «Arbeitsrecht für Essenszusteller:innen – warum eigentlich nicht?», *A&W blog* (blog), 1 de octubre de 2021.

¹⁹³ Véase un panorama general en Gruber-Risak.

¹⁹⁴ Véase *Boletín Oficial del Estado*, núm. 76 (marzo de 2019), sección III, pág. 32702.

¹⁹⁵ España, *BOP Córdoba*, núm. 181 (22 de septiembre de 2021), pág. 1.

¹⁹⁶ Estudio de caso encargado por la OIT en España.

Análisis del contenido de los convenios colectivos en la economía de plataformas

En el siguiente apartado se presenta un análisis del contenido textual de los convenios colectivos, con el objeto de mostrar cómo las partes negociadoras tratan de conciliar las necesidades de flexibilidad de las empresas de plataformas con la protección de los trabajadores. Los convenios regulan el ámbito personal de afectación (relación de trabajo), las horas de trabajo diarias y semanales, el horario mínimo y los plazos de preaviso. En el sector del reparto de comidas, las disposiciones relativas al salario por hora suelen combinarse con una estructura de bonificaciones que depende del número de entregas. La mayoría de los convenios colectivos analizados incluyen disposiciones que dan derecho a los empleados a recibir un equipo de trabajo adecuado (como cascos de bicicleta, chubasqueros y guantes) y, en algunos de los convenios, el interlocutor social acordó disposiciones específicas relativas al control o seguimiento de los teléfonos inteligentes y demás dispositivos digitales utilizados por los repartidores. Asimismo, la mayoría de los convenios establecen los derechos y responsabilidades de las partes, a fin de garantizar unas relaciones laborales productivas y de establecer mecanismos de reclamación.

Ámbito de personal de afectación: los convenios colectivos de la economía de plataformas se aplican a los empleados

Los convenios colectivos identificados se aplican a los trabajadores de la economía de plataformas que rigen por una relación de trabajo. Según el convenio colectivo concertado entre Just Eat Takeaway.com y CGIL/CISL/UIIL, «los contratos de trabajo por cuenta ajena de duración indefinida son la forma común de relación de trabajo bajo la cual el trabajador presta sus servicios laborales a la empresa» (traducción no oficial). El convenio colectivo negociado entre la empresa de la plataforma Hilfr y el sindicato danés 3F utiliza un modelo opcional en el que los trabajadores, al cabo de 100 horas de trabajo a través de la plataforma, se convierten en empleados de manera predeterminada y quedan posteriormente cubiertos por el convenio colectivo. Además, algunos de los convenios colectivos examinados regulan el uso de los contratos de trabajo de duración determinada y la transición de esta modalidad contractual a la de los contratos de trabajo permanentes.

En el recuadro 33 se presentan ejemplos de la redacción del ámbito personal de los convenios colectivos identificados en la economía de plataformas.

► Recuadro 33. Disposiciones sobre la relación de trabajo

- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «El presente *convenio colectivo se aplica a los empleados de las empresas que suministran comidas preparadas*, incluidos los productos alimenticios aptos para el consumo tras una pequeña elaboración, y bebidas [...] El reparto puede realizarse, por ejemplo, en bicicleta, escúter, motocicleta, automóvil de menos de 2 000 kg y vehículos similares» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **FEHR-CEHAT – UGT-CCOO-CIG (España):** «Este Acuerdo es de aplicación a [...] *[[l]os trabajadores que presten sus servicios laborales por cuenta ajena* [...] Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo [...] por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas».
- **Hilfr – 3F (Dinamarca):** «*Los trabajadores autónomos obtienen automáticamente la condición de trabajadores por cuenta ajena a partir de las 100 horas de trabajo* a través de la plataforma y quedan posteriormente cubiertos por el presente convenio colectivo [...] *Los trabajadores que deseen seguir siendo autónomos después de las 100 horas de trabajo* facilitadas por la plataforma deberán comunicar a Hilfr esta decisión con suficiente antelación al término de las 100 horas» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «La empresa se compromete a ofrecer a todos los riders colaboradores la posibilidad de firmar un *contrato de trabajo indefinido*» (traducción no oficial; cursiva añadida).

Disposiciones sobre el salario por hora (u honorarios por resultados)

Muchos de los convenios identificados en el reparto de comidas combinan un salario por hora con una estructura de primas que depende del número de entregas. Además, a menudo se acuerda una estructura de primas para incentivar el trabajo nocturno, el trabajo en fines de semana, los días festivos o el trabajo en condiciones meteorológicas adversas. Muchos convenios establecen el tiempo de trabajo ordinario máximo, definiendo las horas que superen este umbral como horas extraordinarias compensadas con primas adicionales. Al mismo tiempo, los convenios se refieren a la preocupación por la seguridad y la mitigación de riesgos como razones para limitar el número máximo de primas que se abonan a los trabajadores. Algunos convenios contemplan el derecho a disfrutar de vacaciones remuneradas u otros complementos. Como ya se ha señalado, muchos de los convenios son de carácter experimental y, en algunos de ellos, los interlocutores sociales han acordado revisar las estructuras de las primas y sus efectos en las condiciones de trabajo tras un periodo de prueba (por ejemplo, Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL).

En el recuadro 34 se recogen ejemplos de cómo están formuladas las disposiciones sobre el salario por hora (o pago por resultados) y los complementos salariales en los convenios colectivos analizados.

► Recuadro 34. Disposiciones sobre el salario por hora (u honorarios por resultados)

- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «[...] la *remuneración por hora* del rider —de conformidad la tabla específica acordada por las Partes— se fija en la cantidad bruta de 8,50 euros [...] una *prima de productividad* destinada a permitir que los riders trabajen de forma eficiente respetando las normas de seguridad y tráfico, calculada en función de los pedidos entregados durante un mes, sobre la base de las siguientes cantidades *por cada entrega* hasta un total de 250 en un mes: 0,25 euros; por cada entrega superior al total de 250: 0,50 euros» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «La *tarifa normal por hora* garantizada es: 1 de marzo de 2021 a 1 de marzo de 2022: 124,20 coronas danesas. [...] Por las tres primeras horas *extraordinarias* diarias se abonará una *prima* equivalente al 50 por ciento de la tarifa normal por hora. Por todas las demás horas, se abonará un complemento del 100 por ciento de la tarifa normal por hora. [...] Se abonarán los siguientes complementos, tanto para el personal a tiempo parcial como a tiempo completo: Toda la semana de *18.00 a 23.00 horas*: 10 coronas. Toda la semana de *23.00 a 6.00 horas*: 20 coronas. *Días festivos* de 00.00 a 24.00 horas: 20 coronas» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Cámara Federal de Economía de Austria – VIDA (Austria):** «Si el trabajo se realiza *entre las 22.00 y las 5.00 horas*, se abonará un *recargo del 100 por ciento* [...] Los empleados que lleven un año en la empresa el 1 de julio percibirán un *complemento por vacaciones* que se abonará el 1 de julio. El complemento por vacaciones ascenderá al 100 por ciento de un salario mínimo mensual bruto» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «Con el fin de *minimizar el riesgo para la salud y la seguridad de los pilotos*, no se tendrán en cuenta más de cuatro entregas por hora para determinar la cuantía de esta prima. Por lo tanto, las entregas realizadas más allá del umbral dentro de la misma hora no contarán para la prima» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «Esta Comisión Bilateral, una vez transcurridos 180 días desde la firma del presente acuerdo, a petición de uno o varios de sus miembros, realizará una *revisión del rendimiento y del impacto de la prima de productividad*, o de la futura prima de resultados, y podrá proponer cualquier cambio en su funcionamiento, incluyendo, entre otros, la hipótesis de su consolidación parcial, teniendo en cuenta la consecución media del objetivo de dos pedidos por hora» (traducción no oficial; cursiva añadida).

Disposiciones sobre el tiempo de trabajo y la flexibilidad negociada

Las disposiciones sobre el tiempo de trabajo en los convenios colectivos identificados tratan de conciliar las necesidades de flexibilidad de las empresas de plataformas con la protección de los trabajadores. En los convenios se regulan las horas de trabajo diarias y semanales, las horas mínimas y los periodos de preaviso, la duración mínima de los turnos, los periodos de descanso diarios y los días de descanso semanales, las vacaciones anuales y el trabajo nocturno.

Por ejemplo, el convenio entre Dansk Erhverv y 3F estipula que la duración mínima y máxima de la jornada laboral semanal ordinaria será de 8 y 37 horas respectivamente. Los turnos, para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, deberán ser de 4 horas como mínimo y se deberá comunicar a los empleados el turno asignado con cuatro semanas de antelación. Sin embargo, el mismo convenio ofrece flexibilidad adicional al aceptar la posibilidad de acordar horarios de trabajo semanales variables y de establecer turnos extraordinarios.

Según el convenio entre Just Eat Takeaway.com y CGIL/CISL/UIIL, los empleados tienen derecho a disfrutar de una pausa no remunerada si los turnos superan un determinado umbral horario. El convenio proporciona una flexibilidad adicional al estipular que, debido a las características específicas del servicio, los contratos de trabajo de los riders incluyen una cláusula elástica, que permite cambios (sin cargo adicional) en el horario semanal definido por la empresa, con un preaviso mínimo de dos días. Además, introduce el concepto de «banco de horas» o seguimiento de las horas trabajadas en «cuentas» para los trabajadores a título individual, aumentando así la flexibilidad de los horarios de trabajo¹⁹⁷. Se estipula que las horas extraordinarias realizadas por los riders a tiempo parcial se acumularán en un banco de horas. Por lo tanto, los trabajadores tienen entonces a un tiempo libre compensatorio o a la remuneración de las horas extraordinarias.

En el recuadro 35 se exponen ejemplos de cómo están redactadas las disposiciones sobre el tiempo de trabajo y la flexibilidad en los convenios colectivos identificados.

► Recuadro 35. Disposiciones sobre el tiempo de trabajo y la flexibilidad

- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «La duración mínima y máxima de la jornada laboral semanal ordinaria será de 8 y 37 horas respectivamente [...] El horario de trabajo podrá establecerse con horas de trabajo semanales variables. El tiempo de trabajo semanal variable no podrá superar las 44 horas ordinarias por semana. Los turnos extraordinarios se incluirán en el cálculo de las horas ordinarias [...] Los turnos de los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial *deberán ser de al menos 4 horas*» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «[...] en tres regímenes de tiempo de trabajo (de 10 horas a 20 horas o 30 horas semanales como mínimo) repartidas en hasta 6 días de trabajo, incluso de forma discontinua en el transcurso de un mismo día, según el horario semanal [...] En el caso de los turnos que superen las 6 horas, los riders tienen derecho a disfrutar de una *pausa no remunerada* de 30 minutos [...] Las horas extraordinarias realizadas por los riders a tiempo parcial se acumularán en un *banco de horas* por un valor igual a la mitad de las horas trabajadas en el mes y darán derecho a un tiempo libre compensatorio» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «Debido a las características específicas del servicio, el contrato de trabajo de rider incluye una *cláusula elástica*, que permite (sin cargo adicional) *cambios en el horario semanal* definido por la empresa, con un preaviso mínimo de 2 días» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Delivery Technologies SpA y sindicato de empresa de Cornershop Chile (Chile):** Los días 30 de abril, 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, el tiempo trabajado de 17.00 a 21.00 horas se abonará

¹⁹⁷ La introducción del banco de horas está sujeta a que la empresa proporcione las herramientas técnicas e informáticas necesarias para su correcta gestión. En caso de que se ponga en funcionamiento el banco de horas, la empresa realizará un examen conjunto previo con las partes contratantes.

con un *recargo del 50 por ciento*. [...] La empresa se asegurará de que *ningún empleado quede con pedidos pendientes de entrega después de las 21.00 horas de los días indicados*.

- **Cámara Federal de Economía de Austria – VIDA (Austria):** «El *descanso diario será de 30 minutos*. No se asignará ninguna tarea al empleado durante las pausas de descanso comunicadas [...] El empleado tiene derecho a un *periodo de descanso ininterrumpido de 36 horas* en cada semana natural. El empleado tiene derecho a un *domingo libre de trabajo* en cada mes natural» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Hilfr – 3F (Dinamarca):** «Las normas sobre el *tiempo de trabajo, los periodos de descanso* y los periodos de descanso de 24 horas vigentes en cada momento constituyen un acuerdo de conformidad con el presente convenio colectivo» (traducción no oficial; cursiva añadida).

Disposiciones sobre el acceso al equipo de trabajo

La mayoría de los convenios colectivos identificados incluyen disposiciones sobre la ropa de trabajo adecuada (como cascos de ciclista, chubasqueros, pantalones de lluvia, guantes y cubrecalzado) que deberá proporcionar la empresa de la plataforma. Si los empleados utilizan equipos privados para su trabajo, la mayoría de los convenios estipulan la obligación de la empresa de la plataforma de reembolsar a los trabajadores el uso de sus propios equipos. El importe que habrá de reembolsar se calculará en función del número de horas de trabajo o de los kilómetros recorridos en el caso de los coches y las motocicletas. En el convenio firmado por la Cámara Federal de Economía de Austria y VIDA se prevé el reembolso por el uso de teléfonos móviles privados para las entregas. En el convenio firmado por Just Eat Takeaway.com en España se estipula que el teléfono móvil lo proporciona siempre la empresa de la plataforma ¹⁹⁸. En Chile, el convenio firmado por la empresa de la plataforma Cornershop estipula que los trabajadores deberán recibir un complemento para sufragar el costo de un plan de datos por el uso de sus smartphones como herramientas de trabajo.

Los detalles del equipo proporcionado difieren entre los convenios. Véanse más detalles en el recuadro 36.

► Recuadro 36. Disposiciones sobre el acceso al equipo de trabajo

- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIL (Italia):** «A modo de ejemplo, la empresa proporcionará a los riders *todo el equipo de protección personal previsto por en legislación vigente (a modo de ejemplo, casco, traje de lluvia, chaleco de alta visibilidad y cualquier otro utensilio adecuado)* [...] La empresa reconocerá un complemento en concepto de *reembolso de kilometraje a los riders que, a petición de la empresa, utilicen su propio vehículo*» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «La empresa proporcionará el *vehículo y las cajas de transporte* [...] La empresa proporcionará *ropa de trabajo adecuada*, un casco de ciclista y demás elementos del equipo de protección personal, de conformidad con la Ley sobre el Entorno de Trabajo [...] Si la empresa no proporciona vehículos, deberá pagar al empleado los siguientes *complementos por la utilización de su propio vehículo*: En el caso de los coches y las motocicletas, el *kilometraje* se pagará según las tarifas oficiales establecidas por el Gobierno. Si se trata de ciclomotores, escúteres y bicicletas, patinetes, etc., se aplicará un recargo de 10,00 DKK *por hora*» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Delivery Technologies SpA y sindicato de empresa de Cornershop Chile (Chile):** «La empresa pagará a todos los trabajadores un complemento mensual, cuya finalidad es *soportar el costo de un plan de datos para el uso de sus smartphones como herramientas de trabajo*» (traducción no oficial; cursiva añadida).

¹⁹⁸ María Luz Rodríguez Fernández, «En España los trabajadores de plataformas ya tienen convenio colectivo» *The Conversation*, 7 de diciembre de 2021.

- **Cámara Federal de Economía de Austria – VIDA (Austria):** «El empleador deberá proporcionar ropa de trabajo, como cascos de bicicleta, chubasqueros, pantalones de lluvia, guantes, cubrecalzado de una calidad adecuada [...] Si se utiliza un teléfono móvil privado para la actividad como herramienta profesionalmente necesaria, se deberá compensar al bicimensajero por los costos correspondiente en la cuantía de 20,00 euros al mes» (traducción no oficial; cursiva añadida).

Disposiciones sobre la utilización de algoritmos en la gestión del trabajo y sobre la seguridad y privacidad de los datos

Algunos de los convenios incluyen disposiciones específicas sobre el control o seguimiento de los teléfonos inteligentes u otros dispositivos digitales utilizados por los repartidores. En el convenio entre Hilfr y 3F se hace referencia al derecho de los empleados a solicitar que se eliminen los comentarios despectivos y falsos de sus perfiles en línea en la plataforma. La mayoría de los convenios analizados no abordan explícitamente la cuestión de si está o no permitido el uso de los datos recogidos de los teléfonos inteligentes en relación con los procedimientos disciplinarios contra los trabajadores.

En España, el convenio negociado entre Just Eat Takeaway.com y los sindicatos UGT y CCOO se adentra en un terreno novedoso al incluir disposiciones relativas a la protección de datos y la desconexión digital y la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre los algoritmos utilizados para la gestión del trabajo (OIT 2022a)¹⁹⁹. El convenio aborda la transparencia respecto de la toma de decisiones algorítmicas y vela por que los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial utilizados estén sujetos al control humano. A tal efecto, se ha acordado crear una comisión paritaria, denominada «Comisión Algoritmo», formada por representantes de los trabajadores y de la empresa de la plataforma²⁰⁰.

► Recuadro 37. Disposiciones sobre seguridad y privacidad de los datos

- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «La empresa debe asegurarse de que el teléfono inteligente o dispositivo en cuestión no esté sujeto a control o rastreo durante el tiempo de ocio» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- Si la empresa de la plataforma pone a disposición del repartidor un coche, la empresa puede reservarse en el contrato de trabajo normalizado «el derecho a obtener datos del GPS y del sistema logístico a fin de comprobar que el vehículo se utiliza exclusivamente para los fines de la empresa y que se cumplen las condiciones del presente contrato» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Hilfr – 3F (Dinamarca):** «Las partes acuerdan que el empleado puede, en cualquier momento, solicitar que se eliminen los comentarios, imágenes o caracteres despectivos, falsos y ofensivos de su perfil y de otros lugares de la plataforma que puedan estar asociados y claramente atribuidos al empleado. Esto no podrá afectar negativamente a las condiciones de trabajo del empleado» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Just Eat Takeaway.com – UGT y CCOO (España):** Se incluye un capítulo sobre el entorno digital, la privacidad y los derechos, en particular la desconexión, el derecho a la información frente a los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial de conformidad con el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la creación de una comisión paritaria, la «Comisión Algoritmo», con competencias específicas» (resumen no oficial).

¹⁹⁹ Rodríguez Fernández; véase también [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf).

²⁰⁰ En España, la Ley 12/2021 atribuye una nueva competencia a los representantes de los trabajadores en la empresa, independientemente de que se trate de una empresa de plataformas o de otro tipo: «se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles».

Disposiciones sobre relaciones laborales y resolución de conflictos

La mayoría de los convenios colectivos examinados abordan los derechos y responsabilidades de las partes, garantizando así unas relaciones laborales sólidas y unos mecanismos eficaces de resolución de conflictos. Sin embargo, las disposiciones varían mucho entre los convenios y, a veces, las disposiciones esenciales, como las relativas a los delegados sindicales o a la deducción de las cuotas de afiliación sindical, se aplazaron hasta una renegociación del convenio colectivo (Hilfr – 3F).

El convenio entre Just Eat Takeaway.com y CGIL/CISL/UIIL garantiza el ejercicio de los derechos sindicales, en las formas previstas por la legislación y por el convenio sectorial de transporte (CCNL). Además, los convenios abordan, entre otras cuestiones, la elección de los representantes sindicales, los cursos de formación para los representantes sindicales electos y los derechos de desplazamiento y de reunión, que también pueden ejercitarse en modo digital. Del mismo modo, el convenio entre Just Eat Takeaway.com y UGT/CCOO contempla los derechos de los representantes sindicales a hacer uso de tableros de anuncios virtuales y otras herramientas digitales. Algunos de los convenios regulan la remuneración de los representantes sindicales por el ejercicio de sus funciones.

Varios convenios remiten los litigios derivados de la interpretación de su texto a una comisión paritaria de representantes de las partes contratantes. También incluyen referencias a los marcos o protocolos generales que se siguen para estipular las normas de gestión de conflictos laborales en los países. Además, el convenio entre Dansk Erhverv y 3F incluye un protocolo de acceso a los datos de las nóminas para evitar el dumping salarial.

► Recuadro 38. Disposiciones sobre relaciones laborales y resolución de conflictos

- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «La empresa garantiza a todos los trabajadores el *ejercicio de los derechos sindicales*, en las formas previstas por la legislación y por el CCNL» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Cámara Federal de Economía de Austria – VIDA (Austria):** «Los conflictos derivados de la interpretación del convenio colectivo serán resueltos por una *comisión paritaria compuesta por dos representantes de cada uno de los órganos contratantes y un presidente*. Los representantes de los órganos contratantes serán designados entre los participantes en las negociaciones del presente convenio colectivo» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «En cada empresa —o en el caso de las empresas más grandes, en cada una de sus secciones— con cinco o más trabajadores, estos *elegirán entre sí a uno de ellos para que sea el representante sindical ante la dirección* o su representante [...] La sección de trabajadores del transporte de 3F se compromete a que los trabajadores elegidos como representantes sindicales que no hayan realizado *un curso para representantes sindicales* antes de la elección realicen dicha formación lo antes posible después de resultar elegidos. La Confederación de la Industria y de los Empleadores de Dinamarca asume el compromiso de contribuir a que el nuevo representante sindical electo tenga la libertad necesaria para asistir al curso» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «*Protocolo de acceso a los datos de las nóminas*. Esta disposición tiene por objeto evitar el dumping salarial. La disposición *no podrá invocarse* para exigir la divulgación de información sobre salarios *a efectos de una investigación general sobre la situación salarial en la empresa*, incluida una investigación general sobre la posibilidad de interponer acciones colectivas contra la empresa. El representante sindical debe haber intentado infructuosamente obtener la información salarial por sus propios medios antes de presentar la reclamación. La sección de trabajadores del transporte de 3F puede solicitar la información salarial en las mismas condiciones que el representante sindical» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Dansk Erhverv – 3F (Dinamarca):** «Es un requisito previo para el *pago de la remuneración* que el representante sindical haya completado la formación básica de la sección de trabajadores del transporte de 3F, cuya duración actual es de semanas [...] La *remuneración asciende a*: para una circunscripción de hasta 49 personas inclusive, 9 000 coronas danesas al año; para una base

electoral de entre 50 y 99 personas, 16 500 coronas al año; para una base electoral de 100 personas o más, 33 000 coronas al año» (traducción no oficial; cursiva añadida).

- **Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia):** «El *derecho de divulgación de información* se limitará al domicilio social y/o se ejercerá a través de *tablones de anuncios digitales*; el *derecho de reunión se ejercerá de modo digital, o en locales de la empresa adecuados a tal efecto*, facilitados por la empresa o por los sindicatos firmantes del presente convenio» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **Hilfr – 3F (Dinamarca):** «El acuerdo sobre la *deducción de las cuotas de afiliación sindical*, las cuotas de los clubes sindicales locales, etc. se negociará como elemento opcional durante cualquier *renegociación del convenio colectivo* y antes del 1 de enero de 2019» (traducción no oficial; cursiva añadida).
- **UGT-CCOO-CIG y FEHR-CEHAT (España):** «Se designa una *Comisión paritaria* de las partes firmantes del Acuerdo, compuesta por representantes de las organizaciones empresariales y representantes de las organizaciones sindicales. Las atribuciones de la Comisión paritaria serán las que se establecen a continuación y todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean arrojadas: a) *Interpretación del texto del presente Acuerdo*. b) *Seguimiento de su aplicación*» (traducción no oficial; cursiva añadida).

Otras áreas temáticas identificadas en los convenios colectivos

Además, los convenios colectivos examinados abarcan otras áreas temáticas y disposiciones. En la República de Corea, por ejemplo, el convenio colectivo analizado proporciona acceso a las prestaciones de desempleo y a las cotizaciones al sistema de pensiones, y prevé también un Fondo de Desarrollo de Competencias para los empleados (OIT 2022b).

Los convenios colectivos pueden mejorar el contenido y el alcance de las medidas de protección social para las personas que puedan acogerse a ellas. Varios de los convenios colectivos identificados incluyen disposiciones relativas a la protección social, como regímenes de pensiones, prestaciones de licencia por enfermedad, seguros contra lesiones relacionadas con el trabajo o daños a terceros. A menudo, el derecho a las prestaciones de protección social depende de una duración mínima de la relación de trabajo con la empresa de la plataforma. Además, varios de los acuerdos identificados incluyen referencias a disposiciones legislativas que determinan los derechos a disfrutar de prestaciones de seguridad social.

La mayoría de los convenios estipulan la obligación de la empresa de la plataforma de proporcionar a los empleados las protecciones de seguridad adecuadas para su trabajo. Durante la pandemia de COVID-19, esto pudo haberse interpretado como la obligación de proporcionar equipos de protección personal adicionales a los trabajadores. Sin embargo, el convenio entre Just Eat Takeaway.com y CGIL/CISL/UIIL es el único en el que se ha podido encontrar una referencia específica a la crisis de la COVID-19.

► Recuadro 39. Pandemia de COVID-19 y protocolos de seguridad

Just Eat Takeaway.com – CGIL/CISL/UIIL (Italia): «Mientras se mantenga el estado de emergencia relacionado con la *COVID-19*, la *empresa aplicará los protocolos de seguridad acordados por los interlocutores sociales* a nivel nacional» (traducción no oficial; la cursiva es nuestra).

En Dinamarca y Suecia, las empresas de plataformas aplican convenios colectivos negociados para el trabajo temporal a través de agencias

En algunos países, además de los citados convenios entre sindicatos y organizaciones empresariales y empresas de plataformas, se observa otra tendencia de regulación del trabajo en la economía de plataformas. En Dinamarca y Suecia algunas plataformas han creado un «modelo de agencia temporal», en virtud del

cual se basan en la normativa existente para contratar a trabajadores de plataformas como trabajadores temporales. Esta contratación puede hacerse con o sin la participación de los sindicatos.

En Suecia, el sindicato Unionen ha negociado con las empresas de las plataformas Gigstr²⁰¹ e Instajobs²⁰², que están cubiertas por el convenio colectivo general para trabajadores de agencias de trabajo temporal (Söderqvist y Bernhardt 2019). En Dinamarca, las plataformas Chabber²⁰³ y Meploy²⁰⁴ se han acogido a la legislación sobre agencias de trabajo temporal para contratar temporalmente a trabajadores de plataformas y hacer valer el contenido de los convenios sectoriales pertinentes (Ilsøe y Larsen 2021). En el caso danés, esta práctica significa que se contrata a trabajadores de plataformas con contratos de cero horas y que sus niveles salariales coinciden con los existentes en la empresa usuaria. En los casos en que la empresa usuaria está cubierta por convenios sectoriales, los trabajadores de plataformas perciben los salarios regulados en el convenio sectorial (Ilsøe y Larsen, 2021).

¿Convenios colectivos para los trabajadores por cuenta propia en la economía de plataformas?

En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento se reconoce la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como una de las cuatro categorías de derechos fundamentales. Estos derechos se aplican a los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación (OIT 2022a)²⁰⁵. Además, en la Declaración del Centenario de la OIT se reafirma que todos los trabajadores deben disfrutar de una protección adecuada y del respeto de sus derechos fundamentales. Como ya se ha señalado, la CEACR, en su Estudio General de 2012, entiende que «el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva tiene un alcance general y de él deberían disfrutar [...] [los] trabajadores por cuenta propia»²⁰⁶. La misma idea se reitera en su Estudio General de 2020, en el que se afirma que «toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a los trabajadores de plataformas [...], independientemente de cuál sea su situación laboral»²⁰⁷.

La negociación colectiva de los trabajadores autónomos y el derecho de la competencia

El derecho de la competencia puede obstaculizar la negociación colectiva de los trabajadores autónomos en la economía de plataformas. Si los trabajadores de plataformas se clasifican como empleados, es evidente que la celebración de un convenio colectivo no contraviene las normas de la libre competencia (Rodríguez Fernández 2021). En cambio, el «modelo colaborativo», por el que los sindicatos y las empresas de plataformas tratan de preservar las opciones de trabajo autónomo, puede entrar en conflicto con la legislación nacional de defensa de la competencia o antimonopolio (OIE 2019). Por consiguiente, en algunos países la clasificación de los trabajadores de plataformas puede seguir condicionando el ejercicio de su derecho de negociación colectiva (OIT 2022a).

²⁰¹ Gigstr se describe como un servicio de contratación de personal que ayuda a las empresas a seleccionar y contratar talento y equipos en marketing, ventas, servicios y tecnología; véase <https://www.gigstr.com/>.

²⁰² Instajobs se describe en LinkedIn como un servicio de contratación de personal que ayuda a las empresas a ampliar temporalmente su plantilla durante picos de trabajo, enfermedades, eventos en la oficina o para la ejecución de proyectos.

²⁰³ Chabber se describe como un servicio de dotación de camareros y cocineros autónomos y como una plataforma que emplea a trabajadores por cuenta propia; véase <https://www.chabber.com/>.

²⁰⁴ Meploy se describe como un servicio de dotación de personal para actividades de producción, almacén y comercio minorista; véase <https://meploy.me/>.

²⁰⁵ Véase también OIT (2022b), en particular el recuadro 2.6 de la pág. 54.

²⁰⁶ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, ILC.101/III/1B, 2012, párr. 209.

²⁰⁷ OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, párr. 327.

Las cuestiones relativas a la concertación de convenios colectivos para los trabajadores por cuenta propia han sido objeto de debate en algunos países ²⁰⁸. Los debates se centran a menudo en aquellos trabajadores autónomos que carecen de un poder de negociación suficiente para influir en sus condiciones de trabajo, bien porque se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores dependientes, bien porque las empresas para las que prestan servicio ejercen un poder de monopsonio. En estos casos, existe cierto consenso en que la negociación colectiva en beneficio de los trabajadores por cuenta propia, especialmente en el caso de los trabajadores de plataformas, es compatible con las normas de la libre competencia (OIT 2022a).

En los últimos años, algunas empresas de plataformas y organizaciones sindicales han intentado concertar convenios colectivos y otras formas de colaboración por escrito en que los trabajadores de las plataformas se clasifican como autónomos. Sin embargo, en el momento en que concluyó la elaboración de este estudio, todos los convenios colectivos identificados que pretendían aplicarse a los trabajadores autónomos de la economía de plataformas han sido declarados no representativos por la magistratura de trabajo o han sido revocados por las propias partes negociadoras. Hasta la fecha, aunque se ha intentado la negociación colectiva en beneficio de los trabajadores autónomos en la economía de plataformas, los resultados todavía no son satisfactorios (Rodríguez Fernández 2021).

De cara al futuro, el proyecto de directrices recientemente publicado en el ámbito de la Unión Europea describe cómo la Comisión Europea planea aplicar el derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo de determinadas categorías de trabajadores por cuenta propia ²⁰⁹. Las directrices disponen que los convenios colectivos entre algunos grupos de trabajadores por cuenta propia sin asalariados ²¹⁰ y las plataformas digitales de trabajo quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y, por lo tanto, no infringen el derecho de la competencia de la UE ²¹¹.

► **Recuadro 40. Iniciativa de la UE para armonizar el derecho de la competencia con la negociación colectiva**

El proyecto de directrices de la Comisión Europea explica cómo se tiene previsto aplicar el derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo de determinadas categorías de trabajadores por cuenta propia ²¹². En el proyecto se afirma que los convenios colectivos concertados entre personas que las trabajan por cuenta propia sin asalariados, y que se encuentran en una posición contractual más débil, y las plataformas digitales de trabajo quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, de modo que no infringen el derecho de la competencia de la UE. Este principio también se aplica si las personas que trabajan por cuenta propia no han sido reclasificadas como trabajadores por las autoridades o los órganos jurisdiccionales nacionales.

Sin embargo, para que pueda aplicarse esta exención es necesario que el trabajo en la plataforma 1) se facilite, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; 2) se facilite a petición de un destinatario del servicio, y 3) implique, como elemento necesario y esencial, la organización de trabajo realizado por personas individuales,

²⁰⁸ A pesar de los obstáculos impuestos por la legislación de defensa de la competencia en algunos países, el derecho a la negociación colectiva no se limita a los empleados, sino que abarca a los trabajadores autónomos (o al menos a algunos grupos de trabajadores por cuenta propia). En España, por ejemplo, la Ley 20/2007, de 11/07/2007, permite a los trabajadores autónomos económicamente dependientes negociar «acuerdos de interés profesional» (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>); en Francia, la Ley núm. 2022-139, de 21/04/2021, regula la negociación colectiva de los trabajadores de plataformas independientes (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045133768>), y en Australia se admite la negociación entre contratistas independientes y sus contrapartes. Otros países que cabe mencionar en este contexto son Italia, Polonia y Mongolia.

²⁰⁹ Comisión Europea, «Directrices sobre la aplicación del Derecho de la Competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados», C(2021) 8838 final, 9 de diciembre de 2021.

²¹⁰ El proyecto de directrices se aplica a los trabajadores por cuenta propia que tienen poca influencia sobre sus condiciones de trabajo, ya sea porque a) se encuentran en una situación equiparable a la de los trabajadores, o b) se encuentran en una posición de negociación débil frente a sus contrapartes.

²¹¹ Véase también OIT (2021a y 2022a); y Countouris, De Stefano y Lianos (2021).

²¹² Comisión Europea, «Directrices sobre la aplicación del Derecho de la Competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados».

con independencia de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar determinado. La exención del derecho de la competencia de la UE no se aplica a las plataformas que no organizan el trabajo de personas físicas, sino que simplemente proporcionan un medio a través del cual los trabajadores por cuenta propia pueden contactar con los usuarios finales.

En los siguientes párrafos se describen brevemente los convenios entre empresas de plataformas y sindicatos que se refieren a los trabajadores por cuenta propia de la economía de plataformas. Además de la concertación de convenios colectivos, las empresas de plataformas y los sindicatos también han formalizado una serie de acuerdos, declaraciones o códigos de conducta, en su mayoría no vinculantes, que tratan de promover unas normas laborales mínimas para los trabajadores por cuenta propia en la economía de plataformas (véase el anexo).

Convenios colectivos para los trabajadores por cuenta propia

En Dinamarca, la plataforma de profesionales autónomos Voocali²¹³ suscribió un convenio con el sindicato HK en 2018. Sin embargo, HK optó posteriormente por revocar el convenio a raíz de las experiencias de otras plataformas con la legislación nacional de defensa de la competencia²¹⁴. Además, como ya se ha señalado, la plataforma Hilfr y el sindicato danés 3F acordaron un modelo híbrido en el que los trabajadores, al cabo de 100 horas de trabajo a través de la plataforma, pasaban a ser empleados de manera predeterminada y quedaban posteriormente cubiertos por el convenio colectivo. Inicialmente, en 2018, el convenio establecía también una tarifa mínima por hora para los trabajadores autónomos de la plataforma. Sin embargo, en respuesta a un aviso sobre una próxima inspección por parte de la Autoridad Danesa de Competencia y Consumo, Hilfr accedió a eliminar del acuerdo la tarifa mínima por hora para los «Freelancehilfrs» en 2019 (Jacqueson *et al.* 2021).

En Italia, un grupo de empresas de plataformas de reparto de comidas constituyó en 2018 una nueva organización de empleadores denominada «AssoDelivery»²¹⁵ para negociar con el Gobierno y las organizaciones de trabajadores (OIE 2019)²¹⁶. En 2020, AssoDelivery y el sindicato Unione Generale del Lavoro (UGL) firmaron un convenio colectivo que se aplica a los trabajadores por cuenta propia de las plataformas digitales de reparto²¹⁷. Sin embargo, los tribunales de Bolonia, Florencia y Palermo declararon que el sindicato firmante carece de suficiente representatividad entre los trabajadores de la plataforma²¹⁸.

Convenios colectivos aplicables a las categorías intermedias de trabajadores

Algunas jurisdicciones crean figuras intermedias entre el trabajo dependiente y el empleo por cuenta propia, como las de «trabajador» (*worker*) en el Reino Unido o «trabajador autónomo económicamente dependiente» en España (OIT 2022a). En Gran Bretaña, por ejemplo, el Tribunal Supremo en 2021 dictaminó que los conductores de Uber pueden ser reclasificados como «trabajadores» según la legislación del Reino Unido²¹⁹. Posteriormente, Uber firmó un acuerdo de reconocimiento en el que reconocía a GMB como sindicato representativo de los conductores de Uber. El acuerdo está destinado a crear un entorno en el que

²¹³ La empresa de la plataforma pone en contacto a organizaciones con intérpretes profesionales.

²¹⁴ Véase HK, «[HK Privat and the interpretation platform Voocali.com enter into a collective agreement and freelance agreement](#)».

²¹⁵ En septiembre de 2021, AssoDelivery incluyó en su sitio web a las empresas de plataformas Deliveroo, FoodToGo, Glovo, Social Foods y Uber Eats como miembros de la organización y afirmó que sus empresas asociadas representaban la mayor parte del mercado italiano del sector del reparto basado en aplicaciones; véase <https://assodelivery.it/chi-siamo/>.

²¹⁶ Entretanto, la empresa de la plataforma Just Eat Takeaway.com abandonó la organización de empleadores AssoDelivery y negoció con los sindicatos italianos CGIL/CISL/UIL un convenio colectivo que se aplica a los riders empleados.

²¹⁷ En septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo italiano emitió un dictamen de carácter no vinculante, según el cual el convenio carece de validez, por cuanto UGL no es un sindicato suficientemente representativo de los trabajadores del sector del reparto por aplicaciones en Italia; véase Italia, Ministerio de Trabajo y Política Social, [Registro Ufficiale U. 0009430](#), 17 de septiembre de 2020.

²¹⁸ Italia, Tribunal de Palermo, orden de 12 de abril de 2021; Italia, Tribunal de Bolonia, decreto de 30 de junio de 2021, e Italia, Tribunal de Florencia, sentencia núm. 781/2021.

²¹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo del Reino Unido de 19 de febrero de 2021, [Uber BV and others \(Appellants\) v Aslam and others \(Respondents\)](#), que concede a los conductores de Uber el derecho a disfrutar de vacaciones remuneradas y a percibir el salario mínimo nacional por todas las horas de conexión a la aplicación.

los conductores de Uber puedan seguir trabajando por cuenta propia al tiempo que disfrutan de la condición de trabajadores, beneficiándose de la protección de la legislación laboral aplicable. En el acuerdo de reconocimiento se definen los ámbitos en los que la empresa de la plataforma colaborará con GMB como organización representativa de los conductores de Uber afiliados al sindicato (Forsyth 2022). Por ejemplo, GMB representará a los conductores si pierden el acceso a la aplicación Uber. Además, GMB y Uber se reunirán periódicamente para debatir los problemas y preocupaciones de los conductores.

Diálogo social sobre las plataformas web en línea

La negociación colectiva en las plataformas basadas en la geolocalización se encuentra todavía en sus fases iniciales y muchos de los convenios colectivos identificados son de carácter experimental y tratan de abordar las especificidades de las plataformas. Las dificultades de negociación colectiva son aún mayores en la economía de plataformas web que abarca distintos países y jurisdicciones (Albrecht, Papadakis y Mexi 2021; Rodríguez Fernández 2020). En el transcurso de la investigación preliminar de este estudio, no se encontró ningún convenio colectivo en la economía de plataformas en línea. Por lo tanto, en este apartado se presentan acuerdos no vinculantes, como códigos de conducta entre empresas de plataformas y sindicatos. En el futuro, esos acuerdos no vinculantes podrían evolucionar hacia la negociación colectiva en plataformas web en línea en algunas circunstancias.

En 2015, la plataforma alemana de pruebas de software Testbirds adoptó un código de conducta voluntario para el régimen de externalización abierta (*crowdsourcing*) remunerado. El «Código de conducta de crowdsourcing» incluía principios como «remuneración justa», «solo tareas serias» y «comunicación abierta y transparente». En septiembre de 2021, nueve empresas de plataformas habían firmado el código de conducta y la Asociación Alemana de Crowdsourcing se había adherido a la iniciativa como patrocinadora oficial ²²⁰. En 2016, con el permiso de las plataformas, el sindicato IG Metall realizó una encuesta entre los trabajadores de seis plataformas alemanas (OIE 2020). Entre otros temas, en el cuestionario se pedía a los trabajadores que indicaran qué principios del código de conducta les parecían más importantes. Por un amplio margen, los encuestados indicaron que la «remuneración justa» era el principio más importante. En consecuencia, la segunda versión del código de conducta, publicada a finales de 2016, incorporó una explicación más detallada del principio de «remuneración justa» para indicar que los operadores de plataformas debían tratar de orientar la remuneración hacia los «estándares salariales locales».

►► *En 2017, IG Metall, las plataformas firmantes y la Asociación Alemana de Crowdsourcing crearon una oficina de mediación (Ombuds Office) para aplicar eficazmente el código de conducta y resolver los conflictos entre los trabajadores y las plataformas firmantes. Durante 2019, la oficina de mediación del Código de Conducta de Crowdsourcing tramitó unos 14 asuntos, presentados por trabajadores a través de un formulario en línea ²²¹.*

El código de conducta acordado entre Mila AG y el sindicato Syndicom se refiere a los crowdworkers. Algunas de las tareas que realizan se asemejan al trabajo en una plataforma web en línea, mientras que otras se basan en la geolocalización, como la ayuda técnica o los trabajos de reparación en las instalaciones del cliente (véase el anexo) ²²².

²²⁰ Véase <https://crowdsourcing-code.com/>.

²²¹ Véase Ombuds Office of the Code of Conduct for Paid Crowdsourcing, *Annual Report 2019*, 2020.

²²² Mila, «Code of Conduct: Principles to ensure fair cooperation between crowdsourcing platforms and crowdworkers»; véase también Eurofound, «Syndicom and Mila Code of Conduct», 9 de abril de 2021.

Transparencia de los algoritmos utilizados para la gestión de las actividades y el trabajo: la función de los sindicatos y representantes de los trabajadores

Las asimetrías de información entre las empresas de plataformas y los trabajadores sobre el funcionamiento de los algoritmos pueden dar lugar a quejas y conflictos. La transparencia sobre los criterios y premisas en que se basan los algoritmos puede ser un primer paso para reducir las asimetrías de información. Sin embargo, a los trabajadores no les resulta fácil evaluar y desentrañar el funcionamiento de los algoritmos (OIT 2022a). Una vez establecida la transparencia de los datos, un segundo paso consiste en garantizar que se comprendan bien los efectos de los algoritmos y los *ratings* sobre las condiciones de trabajo y remuneración. De cara al futuro, los sindicatos y los representantes de los trabajadores están llamados a ser una influencia determinante para corregir los desequilibrios negociando el uso de los algoritmos o la forma en que se gestionan los datos de los trabajadores (véase también De Stefano 2019).

Las primeras iniciativas regulatorias se ocuparon de los algoritmos utilizados en la gestión de las actividades y el trabajo. En el marco de algunas iniciativas se logró o se propuso la creación de nuevos derechos de información y consulta para los representantes de los trabajadores y los sindicatos en relación con el uso de algoritmos en la gestión del trabajo. En el ámbito de la negociación colectiva, la eficacia de las negociaciones y consultas en la economía de plataformas pasa, posiblemente, por garantizar que se comprenda bien cómo afectan los sistemas automatizados de control y toma de decisiones a las condiciones de trabajo y a la remuneración.

Derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre el uso de algoritmos en la gestión del trabajo en España

En España, la Ley 9/2021 atribuye a los representantes de los trabajadores la facultad de ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que afectan a la toma de decisiones (véase el recuadro 41). El nuevo derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre el uso de algoritmos en la gestión del trabajo se sustanció y se hizo efectivo en un convenio colectivo suscrito en 2021. En virtud del convenio firmado entre Just Eat Takeaway.com y los sindicatos CCOO y UGT, se acordó la creación de una comisión paritaria denominada «Comisión Algoritmo» (Rodríguez Fernández 2022) (véanse más detalles acerca del convenio colectivo en el subapartado anterior titulado «Disposiciones sobre la utilización de algoritmos en la gestión del trabajo y sobre la seguridad y privacidad de los datos» y en el recuadro 37).

► Recuadro 41. Transparencia de los algoritmos para los representantes de los trabajadores en España

En **España**, la Ley 12/2021 atribuye una nueva competencia a los representantes de los trabajadores en la empresa, independientemente de que se trate de una empresa de plataformas o de otro tipo: «se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles».

La Ley no contiene ninguna definición de los parámetros, reglas e instrucciones que el empleador debe hacer transparentes. Sin embargo, cabe esperar que la información proporcionada sirva para comprender el funcionamiento del algoritmo y su incidencia en las condiciones de trabajo. La ley se limita a establecer un derecho de información y no incluye un derecho de consulta o codeterminación en el lugar de trabajo.

La nueva competencia se atribuye a los representantes de los trabajadores en el ámbito de la empresa, no a los sindicatos de ámbito sectorial, y se incorpora al Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, el incumplimiento será sancionado en virtud de la Ley sobre Infracciones y Sanciones. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encarga de controlar la aplicación y puede presentar

denuncias. Además, la Agencia Española de Protección de Datos puede sancionar las infracciones comprendidas en su ámbito de competencias.

Derecho de información y consulta en la propuesta de Directiva de la Comisión Europea

En diciembre de 2021, la Comisión Europea propuso una serie de medidas relativas a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Los artículos 6 y 9 de la propuesta de directiva pretenden fomentar el diálogo social sobre el uso de algoritmos en la gestión del trabajo, introduciendo derechos colectivos de información y consulta sobre cambios sustanciales relacionados con el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones (véase el recuadro 42). Además, el artículo 15 de la propuesta de directiva exige que las plataformas digitales de trabajo creen canales de comunicación digitales mediante los cuales los trabajadores de plataformas puedan ponerse en contacto entre sí (véase el recuadro 42).

► Recuadro 42. Transparencia en relación con la gestión algorítmica del trabajo, y derecho de información, consulta y acceso en la propuesta de nueva Directiva de la UE²²³

- El artículo 6 de la propuesta de la Comisión Europea exige que las plataformas digitales informen a los trabajadores de plataformas sobre el uso y las características clave de los sistemas automatizados de supervisión²²⁴. Esta información también debe ponerse a disposición de los representantes de los trabajadores de plataformas previa solicitud.
- El artículo 9, apartado 1, exige que se garantice la información y consulta por parte de las plataformas digitales de trabajo de los representantes de los trabajadores de plataformas o, en caso de que no tengan tales representantes, de los trabajadores de plataformas afectados, sobre las decisiones relativas al uso de algoritmos en la gestión del trabajo: por ejemplo, si las plataformas de trabajo tienen la intención de introducir nuevos sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones o de introducir cambios sustanciales en esos sistemas.
- Dada la complejidad de la materia, los representantes de los trabajadores de plataformas o los propios trabajadores de plataformas afectados podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una plataforma digital de trabajo cuente con más de quinientos trabajadores de plataformas en un Estado miembro, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo (art. 9, 3)).
- El artículo 10 garantiza que las disposiciones sobre transparencia, supervisión humana y revisión de los artículos 6, 7 y 8, que se refieren al tratamiento de datos personales por sistemas automatizados, se apliquen también a las personas que realizan trabajo en plataformas digitales sin tener contrato de trabajo ni relación laboral, es decir, los verdaderos autónomos (art. 10).
- El artículo 15 de la propuesta de Directiva exige que las plataformas digitales de trabajo creen canales de comunicación digitales mediante los cuales los trabajadores de plataformas puedan ponerse en contacto entre sí, y sus representantes puedan ponerse en contacto con ellos. Las plataformas digitales de trabajo deben crear esos canales de comunicación dentro de su infraestructura digital o a través de medios igualmente eficaces, respetando al mismo tiempo la protección de los datos personales, y deben abstenerse de acceder a esas comunicaciones y de supervisarlas. El objetivo es garantizar la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se conozcan y se comuniquen, también con miras a defender sus intereses, pese a no disponer de un lugar de trabajo común.

²²³ Cabe señalar que no debe exigirse a las plataformas digitales de trabajo que divulguen el funcionamiento detallado de sus sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, como sus algoritmos, ni otros datos detallados que contengan secretos comerciales o estén protegidos por derechos de propiedad intelectual e industrial.

²²⁴ Comisión Europea (2021).

Tendencias de la negociación colectiva en la economía de plataformas basadas en la geolocalización

► Cuadro 2: Primeras observaciones y tendencias

<p>1. Los cambios normativos y judiciales y las condiciones del mercado pueden estimular la concertación de convenios colectivos</p>		<p>La introducción de una presunción jurídica de la existencia de una relación laboral (España) o la concesión judicial de la clasificación de trabajador (Reino Unido) pueden reducir los obstáculos legales a la negociación colectiva en la economía de plataformas.</p> <p>La protección de los trabajadores de plataformas se extiende en virtud de la legislación y se establece en parte por medio del convenio colectivo nacional más representativo (Italia). Aunque la legislación tiene como objetivo principal extender la protección laboral a los trabajadores de plataformas, también puede incentivar la negociación de convenios colectivos más específicos.</p> <p>La regulación del estado de bienestar y los interlocutores comerciales pueden exigir o favorecer la aplicación de un convenio colectivo. Las empresas de plataformas pueden optar por aplicar un convenio colectivo para mejorar el acceso a los mercados e impulsar el crecimiento empresarial (Dinamarca).</p>
<p>2. Tendencia a formular acuerdos más complejos y detallados y experimentación en el ámbito de los convenios sectoriales</p>		<p>Los protocolos y acuerdos sectoriales o temáticos existentes se integraron en los convenios colectivos de la economía de plataformas (por ejemplo, en Dinamarca y Suecia) y se introdujeron temas normativos innovadores al estipular la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre los algoritmos utilizados para la organización del trabajo (España).</p> <p>En Austria y Dinamarca se formalizaron convenios colectivos de ámbito sectorial; en España se amplió un convenio sectorial nacional existente para dar cobertura a algunos grupos de trabajadores de plataformas; y en Italia y Suecia se establecieron convenios colectivos en el ámbito de la empresa complementarios de los convenios colectivos sectoriales.</p>
<p>3. Los sindicatos o las empresas de plataformas pueden impulsar la negociación de convenios colectivos</p>		<p>Las negociaciones de convenios colectivos en la economía de plataformas han estado impulsadas principalmente por los sindicatos. Por ejemplo, en Noruega, el convenio entre Foodora y Fellesforbundet se celebró tras una huelga de mensajeros.</p> <p>Curiosamente, las negociaciones del convenio entre Hilfr y 3F se etablaron por iniciativa de la plataforma, que tenía dificultades en el mercado y en relación con el estado de bienestar danés.</p>
<p>4. Tendencia de las plataformas internacionales a exportar las prácticas de negociación de un país a otro</p>		<p>Las empresas de plataformas internacionales tienden a aprender de las experiencias de negociación colectiva y a participar posteriormente en la negociación colectiva también en otros países. Por ejemplo, Foodora (Delivery Hero) negoció convenios en Noruega y Suecia y Just Eat Takeaway.com lo hizo en Dinamarca, España e Italia.</p> <p>La exportación de prácticas de negociación es indicativa del valor de la experiencia y del aprendizaje adquiridos en las negociaciones de convenios colectivos de un país para las negociaciones posteriores en otros países.</p>

En este apartado se exponen las primeras observaciones y tendencias derivadas del análisis de los convenios colectivos identificados en la economía de plataformas. En primer lugar, se observa que los cambios y condiciones regulatorios y judiciales pueden estimular la negociación de convenios colectivos en la economía de plataformas. En segundo lugar, se advierte una tendencia a formalizar convenios más complejos y detallados. Además, las empresas de plataformas y los sindicatos han empezado a experimentar con la concertación de convenios sectoriales. En tercer lugar, no son solo los sindicatos los que presionan para que se negocien convenios colectivos en la economía de plataformas. Se tiene conocimiento de al menos en un país donde una empresa de plataformas se ha puesto en contacto con las organizaciones sindicales para negociar un convenio colectivo. En cuarto lugar, se observa una tendencia entre las plataformas internacionales a exportar las prácticas de negociación de un país a otro. En el cuadro 2 se sintetizan estas primeras tendencias y observaciones, indicando los países en los que se pueden observar.

Observación 1: los cambios normativos y judiciales y las condiciones del mercado pueden estimular la concertación de convenios colectivos

La negociación colectiva no surge de forma aislada, sino que se ve influida y puede ser incentivada por las condiciones y modificaciones legislativas y judiciales. En la economía de plataformas, esto se manifiesta más claramente en los debates sobre la clasificación de los trabajadores en la economía de plataformas y los correspondientes derechos nacionales de negociación colectiva. La introducción de una presunción jurídica de la existencia de una relación laboral (en España) o la concesión judicial de la clasificación de trabajador (en el Reino Unido) pueden reducir los obstáculos jurídicos a la negociación colectiva en la economía de plataformas. Además, la negociación colectiva puede apoyarse en otras iniciativas regulatorias. En Italia, por ejemplo, los legisladores incluyeron a los repartidores de comidas en la categoría *lavoro etero-organizzato*. La regulación del estado de bienestar y los interlocutores comerciales también pueden favorecer la aplicación de un convenio colectivo en algunos países. En Dinamarca, esto ha dado lugar a la celebración o aplicación de convenios colectivos en la economía de plataformas para mejorar el acceso a los mercados (Ilsøe y Larsen, 2021).

En el recuadro 43 se describen con mayor detalle ejemplos de Dinamarca, España, Italia y el Reino Unido que ilustran la importancia de las condiciones regulatorias para iniciar y apoyar la negociación colectiva en la economía de plataformas.

► Recuadro 43. Los cambios normativos y judiciales y las condiciones del mercado pueden estimular la concertación de convenios colectivos

- **En España**, en respuesta a una sentencia del Tribunal Supremo sobre la situación de los repartidores en el empleo ²²⁵, los interlocutores sociales (por el lado sindical, UGT y CCOO; por el lado empresarial, CEOE y CEPYME) constituyeron el 28 de octubre de 2020 una mesa de diálogo social que finalizó en marzo de 2021, en la que acordaron el contenido de la Ley 12/2021, que establece una presunción *iuris tantum* de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Tras un periodo transitorio, la Ley entró en vigor el 12 de agosto de 2021 ²²⁶. Dado que las personas que trabajan en servicios de reparto a través de aplicaciones tienen la condición de empleados directos, su actividad se regirá por el convenio colectivo del sector o por los negociados en el ámbito de la empresa. Los repartidores, que estarán clasificados formalmente como empleados, tendrán todos los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.
- En el **Reino Unido**, el Tribunal Supremo dictaminó en 2021 que todos los conductores de Uber se reclasificarán como trabajadores (la tercera clasificación posible en el país) lo que les dará derecho a disfrutar de vacaciones remuneradas y del derecho al salario mínimo nacional por todas las horas de conexión, además de los correspondientes derechos laborales colectivos ²²⁷. Los

²²⁵ España, sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (Recurso núm. 4746/2019).

²²⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-7840>.

²²⁷ Tribunal Supremo del Reino Unido, de 19 de febrero de 2021.

demandantes principales fueron también los fundadores del sindicato ADCU. Tras la sentencia, Uber negoció un acuerdo de reconocimiento en el que reconoció a GMB como único sindicato independiente para los conductores de Uber.

- **En Italia**, a raíz de una modificación legislativa de 2019, se aclaró que la Ley de Empleo se extiende a aquellos trabajadores por cuenta propia que dependen del cliente para la organización de su trabajo, en particular a través de una plataforma (*lavoro etero-organizzato*)²²⁸. Por lo tanto, la protección del empleo y del trabajo se aplica a los *lavoratori etero-organizzati*, incluso en la economía de plataformas, salvo en situaciones en que un convenio colectivo estipule otra cosa. La modificación regulatoria preveía un periodo transitorio con el objeto de que los interlocutores sociales negociaran convenios colectivos más específicos para los repartidores por aplicaciones (Aloisi 2020). En noviembre de 2020, los sindicatos CGIL, CISL, UIL y numerosas organizaciones patronales (excepto AssoDelivery) firmaron un memorando de entendimiento en virtud del cual el convenio sectorial de logística, transporte, mercancías y expedición (CCNL) pasaba a aplicarse a los repartidores a través de aplicaciones si no estaban cubiertos por un convenio colectivo más específico²²⁹. Como consecuencia del nuevo texto legislativo adoptado en 2019, las empresas de plataformas pueden tratar de negociar convenios colectivos para evitar la aplicación de algunas leyes laborales y de empleo (Aloisi y De Stefano 2020).

Como respuesta a la modificación de la ley de 2019, la organización de empleadores AssoDelivery formalizó un convenio colectivo con el sindicato UGL. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo de Italia y los tribunales de Bolonia, Florencia y Palermo rechazaron la pretensión de que ese convenio colectivo pudiera establecer excepciones a la legislación laboral y de empleo amparándose en ley de 2019, porque el sindicato firmante carecía de suficiente representatividad entre los trabajadores de plataformas²³⁰. Por su parte Just Eat Takeaway.com, después de dejar de pertenecer a la organización de empleadores AssoDelivery, suscribió un convenio colectivo con CGIL/CISL/UIL. Se acordó aplicar el convenio sectorial de logística, transporte, mercancías y expedición (CCNL) a los repartidores, y establecer además un convenio colectivo de empresa aplicable a los repartidores por cuenta ajena de Just Eat Takeaway.com.

- **En Dinamarca**, algunas grandes empresas pueden favorecer la aplicación de un convenio colectivo por sus interlocutores comerciales. La empresa de la plataforma Chabber (cuyos clientes son empresas privadas) tuvo dificultades para captar como clientes a empresas más grandes si las condiciones salariales y laborales no se ajustaban al convenio sectorial aplicable. Por ello, Chabber adoptó un modelo de agencia temporal que permitía a la empresa de la plataforma aplicar indirectamente el convenio sectorial (Ilsøe y Larsen 2021).

Observación 2: tendencia a formular convenios más complejos y detallados y experimentación de ámbito sectorial

Por lo general, los convenios colectivos más recientes incluyen una regulación más completa y detallada y tienen un alcance temático más amplio que los primeros convenios colectivos negociados en la economía de plataformas. A menudo, esto se consigue integrando los protocolos y acuerdos temáticos existentes entre interlocutores sociales en los convenios colectivos concertados recientemente en la economía de plataformas. Por ejemplo, el convenio entre Dansk Erhverv y 3F integra como anexos los protocolos generales sobre «Trabajo nocturno y vigilancia de la salud» y «Desarrollo de competencias profesionales y formación»,

²²⁸ Italia, Ley núm. 128 de 2 de noviembre de 2019, por la que se modifica el Decreto legislativo núm. 81, de 15 de junio de 2015. Esta ley también refuerza la presunción de la existencia de un contrato de trabajo para los trabajadores de plataformas, pero añade una segunda opción. Aunque los trabajadores de plataformas sean autónomos, la ley establece que se les aplicará el convenio colectivo del sector de actividad. A falta de este convenio colectivo, la ley prevé un «nivel mínimo de protección», que consiste en conceder a los trabajadores autónomos de la plataforma determinados derechos, entre ellos el pago de un seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (OIT 2022a).

²²⁹ Italia, *Protocolo attuativo dell'art 47bis ss. D.igs. 81/2015 CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione*, 2 de noviembre de 2020.

²³⁰ Italia, Tribunal de Palermo, orden de 12 de abril de 2021; Italia, Tribunal de Bolonia, decreto de 30 de junio de 2021, e Italia, Tribunal de Florencia, sentencia núm. 781/2021.

en tanto que el convenio entre Foodora (Delivery Hero) y el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Suecia incluye un detallado anexo sectorial sobre la «Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas del sector del transporte».

► *La tendencia a elaborar convenios más detallados y complejos puede ilustrarse simplemente observando la longitud de los textos: el convenio entre Hilfr y 3F (celebrado en 2018) tenía 11 páginas, mientras que el acuerdo sectorial entre Dansk Erhverv y 3F (suscrito en 2021) tiene 89 páginas y regula las condiciones de trabajo y el salario más minuciosamente y con un alcance temático más amplio.*

Un convenio colectivo suscrito en España a finales de 2021 contiene disposiciones detalladas sobre la función de los representantes de los trabajadores en la empresa (comités de empresa) en relación con los algoritmos utilizados para la gestión del trabajo. También se observa que los interlocutores sociales han empezado a experimentar con convenios sectoriales de disposiciones más complejas que regulan las condiciones de trabajo mediante normas más específicas. En Austria, Dinamarca y España se concertaron convenios colectivos sectoriales aplicables a los empleados del sector del reparto de comidas a través de aplicaciones. Además, en Italia y Suecia los convenios de empresa negociados son complementarios de los convenios colectivos sectoriales existentes, que probablemente incluirán una regulación más compleja y detallada de las condiciones de trabajo.

Observación 3: Los sindicatos o las empresas de plataformas pueden impulsar la negociación de convenios colectivos

Las negociaciones de convenios colectivos en la economía de plataformas han estado impulsadas principalmente por los sindicatos. En Noruega, el convenio entre la plataforma de reparto de comidas Foodora y el sindicato Fellesforbundet se cerró tras una huelga de mensajeros que trabajaban a través de Foodora (Ilsøe y Jesnes 2020). Sin embargo, se tiene conocimiento de un país donde una empresa de plataformas ha tomado la iniciativa de negociar un convenio colectivo. Curiosamente, las negociaciones para el convenio entre Hilfr y 3F se entablaron por iniciativa de la plataforma. Actualmente, el sindicato y la plataforma están renegociando el acuerdo con el propósito de crear un convenio sectorial para las plataformas de limpieza (Ilsøe 2020).

► Recuadro 44. La empresa de la plataforma Hilfr inició las negociaciones de un convenio colectivo

Hilfr es una plataforma fundada en 2017 que presta servicios de limpieza en los hogares. Aunque la empresa comenzó con un modelo de negocio basado en la contratación de autónomos, pronto encontró dificultades en el mercado y en relación con el estado de bienestar danés, lo que favoreció la aplicación de un convenio colectivo (Ilsøe y Larsen, 2021). En consecuencia, entabló contacto con 3F para negociar un convenio de empresa, pero el sindicato se mostró reticente al principio. Sin embargo, el hecho de que no hubiera un convenio sectorial competitivo en el mercado allanó el camino para la participación de 3F en las negociaciones (Ilsøe y Larsen, 2021).

Observación 4: tendencia de las plataformas internacionales a «exportar experiencias de negociación colectiva» de un país a otro

Las empresas de plataformas internacionales tienden a aprender de las experiencias de negociación colectiva y a participar posteriormente en la negociación colectiva también en otros países. Por ejemplo, Foodora (filial de Delivery Hero) formalizó su primer convenio en Noruega (2019) y su segundo convenio en Suecia (2021), mientras que Just Eat Takeaway.com participó en la negociación de ámbito sectorial en Dinamarca y poco después negoció en el ámbito de la empresa en Italia y España (ambos procesos tuvieron lugar en 2021). De 2021 a 2022, Just Eat Takeaway.com y sus filiales mantuvieron negociaciones con organizaciones sindicales en Australia.

Para Just Eat Takeaway.com y sus filiales, la exportación de prácticas de negociación puede ser indicativa del valor de la experiencia y del aprendizaje adquiridos en las negociaciones de convenios colectivos de un país para las negociaciones posteriores en otros países.

Efectos de los convenios colectivos que dan cobertura a las plataformas digitales de trabajo

¿Cuáles son los efectos de los convenios colectivos examinados en las condiciones de trabajo y los salarios?

Dado que la mayoría de los convenios colectivos son muy recientes y algunos todavía no están plenamente en vigor, resulta difícil evaluar sus efectos en la práctica. Solo algunos de los convenios identificados tienen ya una trayectoria de varios años. Por lo tanto, buena parte de los actuales informes sobre los efectos de los convenios se basan en las primeras pruebas anecdóticas. En los próximos años y tras la aplicación de los convenios colectivos identificados, será necesario realizar más investigaciones y estudios de casos para analizar con mayor detenimiento la incidencia de los convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo y los salarios en la economía de plataformas.

► Recuadro 45. Efectos de los convenios colectivos en las condiciones de trabajo y los salarios

En Dinamarca, el convenio de Hilfr repercutió rápidamente en las condiciones salariales y laborales de la plataforma. A principios de 2019, más de un tercio de los trabajos de limpieza en la plataforma eran realizados por trabajadores de la plataforma que habían superado las 100 horas de trabajo, los denominados «Super Hilfrs» (Ilsøe 2020), y en 2021 estos abarcaban ya de dos tercios de todos los trabajos (Ilsøe y Larsen, 2021). Además, muchos Super Hilfr fijan su precio por hora por encima del umbral mínimo de 141 coronas danesas (unos 19 euros), lo que indica que el convenio ha tenido un efecto positivo en los salarios (Ilsøe 2020).

En Austria, algunos trabajadores de los servicios de reparto basados en aplicaciones se enfrentan a la elección entre un contrato de trabajo con la empresa de la plataforma Lieferando (Just Eat Takeaway.com) y la aplicación de un convenio colectivo o un contrato de servicios como autónomos con la empresa de la plataforma Mjam (Delivery Hero). Según los expertos consultados, el convenio colectivo solo regula unas condiciones mínimas que las empresas de plataformas mejoran con creces. Lieferando, por ejemplo, ofrece salarios por hora superiores a los estipulados en el convenio y la plataforma Mjam paga una indemnización por kilometraje revocable por encima de la tarifa establecida en el convenio colectivo si los usuarios utilizan su propio equipo (bicicletas). Los riders son conscientes de las diferencias entre un contrato de trabajo y un contrato de servicio autónomo, y es necesario profundizar en el análisis de las razones por las que eligen una de estas dos opciones²³¹.

¿Cuántos trabajadores están cubiertos por convenios colectivos en la economía de plataformas?

Hasta la fecha, la negociación colectiva se ha llevado a cabo en la economía de plataformas basadas en la geolocalización y se ha concertado un primer grupo de convenios colectivos en diferentes regiones del mundo. Sin embargo, en general, los convenios solo se aplican a un número limitado de trabajadores de ese tipo de plataformas.

Los 11 convenios colectivos de que se tiene constancia, formalizados en ocho países, únicamente se aplican a los trabajadores de plataformas que son empleados. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de plataformas se clasifican como contratistas independientes y no como empleados, por lo que no están

²³¹ Véase un panorama general en Gruber-Risak.

cubiertos por dichos convenios. Desde una perspectiva mundial, el número creciente pero todavía muy pequeño de convenios y su limitación al personal contratado en una relación de trabajo indican que, por el momento, la negociación colectiva apenas tiene capacidad de regular las condiciones de trabajo y la remuneración en la economía de plataformas.

► **Recuadro 46. Número de trabajadores de plataformas cubiertos por convenios colectivos**

Delivery Hero (su filial Foodora concertó convenios colectivos en Suecia y Noruega) afirma que aproximadamente el 6 por ciento (unos 2 000 empleados) de su plantilla tiene cobertura de convenios colectivos ²³². Sin embargo, esta cifra incluye también a los empleados dedicados a tareas administrativas y de desarrollo de productos de Delivery Hero y no solo a los repartidores que prestan servicio a través de aplicaciones.

Just Eat Takeaway.com sigue implantando un modelo de mensajería por cuenta ajena (Scoober) mediante el cual los servicios serán prestados por mensajeros empleados por la empresa de la plataforma o contratados a través de agencias. El modelo de mensajería por cuenta ajena se implantará en varios países y la empresa de la plataforma espera contratar a más de 50 000 mensajeros al año de forma continuada, ofreciendo diversas oportunidades de empleo, desde trabajo flexible y a tiempo parcial hasta a tiempo completo ²³³. Just Eat Takeaway.com no ha suscrito convenios colectivos en todos los países en los que opera, pero en Austria, Italia y Dinamarca los convenios examinados se aplicarán a un número cada vez mayor de mensajeros empleados por la empresa. De hecho, los costos de mensajería, que incluyen los gastos salariales y de personal de los mensajeros empleados en Just Eat Takeaway.com, aumentaron en todo el mundo de 181 millones de euros (primeros seis meses de 2020) a 1 022 millones de euros en el mismo periodo de 2021, lo que da una idea de la expansión del modelo de mensajería basado en la contratación por cuenta ajena («Scoober») ²³⁴.

El futuro de la negociación colectiva en la economía de plataformas

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores han emprendido diversas iniciativas destinadas a los trabajadores de diferentes sectores de la economía de plataformas (véase el capítulo 2). Esta evolución y el primer grupo de convenios colectivos descritos en este estudio ponen de manifiesto las grandes posibilidades del diálogo social para regular las condiciones de trabajo y los salarios en los heterogéneos sectores de la economía de plataformas. Es importante señalar que la negociación colectiva es una forma de regulación que interactúa con otros tipos de regulación, como la legislación laboral, y la complementa, al tiempo que la legislación laboral puede dejar un margen más o menos holgado para la elaboración de normas a través de la negociación colectiva. En algunos países, la evolución de los aspectos regulatorios y de la jurisprudencia ha facilitado el acceso a la negociación colectiva de los trabajadores en la economía de plataformas e incluso ha apoyado la negociación colectiva. En consecuencia, en algunos países esto ha dado lugar a que la economía de plataformas basadas en la geolocalización sustituya el modelo de contratista por el modelo de empleo, con la consiguiente adopción de los primeros convenios colectivos de la economía de plataformas.

²³² Delivery Hero, «Financial Reports and Presentations: 2020».

²³³ Just Eat Takeaway.com, «Annual Report 2020».

²³⁴ Just Eat Takeaway.com, «Just Eat Takeaway.com Half Year 2021 Results». Sin embargo, el aumento de los costos de mensajería incorpora un efecto momentáneo, derivado de que los datos del primer informe semestral de 2021 incorporan también los de la empresa Just Eat, cosa que solo sucede en 2,5 meses de 2020 (la fusión entre ambas empresas de plataformas Just Eat y Takeaway.com se produjo en 2020).

► Conclusión

En síntesis, el presente estudio deja constancia de una serie de fenómenos relacionados con el trabajo en la economía de plataformas basadas en la geolocalización, tales como acciones colectivas coordinadas (manifestaciones, huelgas y desconexiones colectivas), el surgimiento de nuevas organizaciones de trabajadores y empresas de plataformas, e incluso procesos de negociación colectiva. Los ejemplos expuestos «desde el terreno» proceden de varios países y ponen de relieve la necesidad y la motivación de los trabajadores de ese tipo de plataformas de buscar espacios de reunión y participación que les permitan intercambiar experiencias laborales y mejorar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, varias de las iniciativas documentadas en la economía de plataformas tienen un carácter informal o experimental y han surgido en gran medida fuera de los marcos de relaciones laborales existentes en los países en cuestión.

Las experiencias sobre el terreno descritas en este estudio muestran que, de cara al futuro, hay formas de mejorar el entorno propicio a la libertad de asociación y la libertad sindical y a la negociación colectiva, incluso mediante iniciativas reguladoras, con el fin de aprovechar plenamente las oportunidades de la economía de plataformas. Los marcos legislativos nacionales deben velar por que los trabajadores de plataformas tengan derecho de sindicación y de negociación colectiva, tal como disponen las normas de la OIT. Se trata de derechos reconocidos en los Convenios fundamentales núms. 87 y 98 de la OIT, entre otros instrumentos, y la Declaración del Centenario de la OIT los describe como derechos habilitantes para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible.

En definitiva, las plataformas digitales de trabajo forman parte de la creciente diversidad de modalidades de trabajo que ofrecen importantes oportunidades a las empresas y los trabajadores. Si bien la diversidad de modalidades de trabajo puede contribuir a aumentar el acceso al mercado laboral, una heterogeneidad cada vez mayor puede aumentar las desigualdades. El acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva puede propiciar que se materialicen plenamente las oportunidades de la economía de plataformas tanto para los trabajadores como para las empresas.

En la economía de plataformas digitales surgen organizaciones de trabajadores, procesos de negociación colectiva y otras iniciativas de diálogo social

En los capítulos anteriores se ha descrito cómo los trabajadores de plataformas se inscriben en grupos de medios sociales, entre otros foros, con la motivación de mejorar sus condiciones de trabajo (capítulo 1). En algunos países, los trabajadores de plataformas han emprendido acciones colectivas coordinadas, como manifestaciones, desconexiones colectivas y litigios estratégicos, para expresar sus quejas, al tiempo que algunos de ellos han constituido nuevas asociaciones o se han afiliado a sindicatos ya existentes (capítulo 2). Asimismo, en la economía de plataformas basadas en la geolocalización se ha formalizado un primer grupo de convenios colectivos (capítulo 3).

- Alrededor del 85,7 por ciento de los repartidores y el 68,4 por ciento de los conductores que prestan servicio a través de aplicaciones no conocen ninguna organización sindical a la que puedan afiliarse.
- En cambio, los ejemplos documentados en este estudio muestran que, por diversas razones, los trabajadores de plataformas son más partidarios de organizarse en grupos informales de trabajadores, como en Facebook, WhatsApp u otros medios sociales.
- Sin embargo, a falta de estructuras organizativas eficaces y de un reconocimiento jurídico suficiente, persisten las dudas sobre la eficacia de esos grupos para conseguir mejoras sustanciales y duraderas de las condiciones de trabajo.

Grupos informales de trabajadores, sindicatos de reciente creación, sindicatos ya existentes y organizaciones de empleadores han participado en iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en la economía de plataformas. La autoorganización de trabajadores ha surgido sobre todo en los sectores de servicios de transporte compartido y de reparto de comidas, incluso entre los trabajadores migrantes. Se documentan menos ejemplos de organización fructífera en plataformas digitales de trabajo en línea. Especialmente en los países del Sur, muchas de las iniciativas descritas consisten en la creación de grupos informales de trabajadores, que recurren principalmente a manifestaciones y huelgas para hacer oír su voz. Algunas empresas de plataformas se han comprometido unilateralmente a mejorar las condiciones de trabajo o a colaborar con los representantes de los trabajadores.

En particular, los sindicatos ya existentes en los países del Norte han formalizado una serie de convenios colectivos que se aplican sobre todo a los empleados del sector del reparto de comidas a domicilio en Europa. Muchos de los convenios son de carácter experimental, ya que tratan de abordar las especificidades de las plataformas, y todavía están en proceso de aplicación. Por lo tanto, en la mayoría de los casos es demasiado pronto para evaluar sus efectos. Además de los convenios colectivos, los sindicatos ya existentes y las organizaciones de trabajadores de plataformas de reciente creación han celebrado una serie de acuerdos no vinculantes, como declaraciones o códigos de conducta con las empresas de plataformas (véase el anexo).

Diversidad de la economía de plataformas: contribución del diálogo social y de la negociación colectiva

La heterogeneidad observada en las plataformas digitales de trabajo respecto de las tareas realizadas, los sectores afectados y las necesidades de los trabajadores indica que no puede haber una respuesta regulatoria única, válida para todos los tipos de trabajo mediatizados por una plataforma digital. Esto acrecienta la posible contribución del diálogo social y la negociación colectiva para formular soluciones flexibles y prácticas que tengan en cuenta la diversidad y las necesidades específicas de la economía de plataformas.

La negociación colectiva reúne algunas características que parecen responder bien al rápido crecimiento de la economía de plataformas, a la continua evolución de sus condiciones técnicas y organizativas y a su expansión hacia nuevos sectores, lo que abre un inmenso abanico de oportunidades y desafíos. En primer lugar, fortalece la *legitimidad*, ya que la regulación a través de la negociación colectiva se basa siempre en la participación conjunta de los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y de las organizaciones de trabajadores, por otra, en la negociación de convenios colectivos. Esto es especialmente importante en las partes emergentes de los mercados de trabajo, donde la regulación a veces es de carácter experimental y trata de abordar las especificidades de la economía de plataformas. En segundo lugar, la *adaptabilidad* de la regulación a través de la negociación colectiva facilita su rápida implantación o renegociación en caso de cambios tecnológicos, económicos o de organización del trabajo en los nuevos modelos de negocio incipientes. En tercer lugar, la *adaptabilidad* o la *orientación práctica* de la negociación colectiva refleja las condiciones particulares de un sector u ocupación en la economía de plataformas ²³⁵. Sin embargo, como herramienta de regulación ascendente, flexible y práctica, la negociación colectiva solo puede prosperar en un entorno jurídico e institucional propicio.

Creación de un entorno regulatorio propicio para aprovechar las oportunidades de las plataformas digitales de trabajo

En los albores de la economía de plataformas, a menudo se dio por supuesto que la organización de los trabajadores, las acciones colectivas coordinadas y la negociación colectiva serían poco menos que imposibles, debido a los obstáculos prácticos y a las dificultades jurídicas que entrañaban. Los ejemplos de países descritos en este estudio han demostrado que las preocupaciones iniciales eran tal vez un tanto exageradas y que la motivación de los trabajadores de plataformas tiene la capacidad de superar esas barreras y

²³⁵ Sobre los argumentos de este párrafo en general, véase también Hayter y Visser (2018) y OIT (2022b).

de facilitar la participación colectiva. Sin embargo, varias de las iniciativas descritas han surgido fuera de los marcos tradicionales de relaciones laborales en los países en cuestión o su alcance se limita a los empleados de la economía de plataformas. A este respecto, conviene recordar que la mayoría de las empresas de plataformas clasifican a sus trabajadores como contratistas independientes y no como empleados (De Groen et al. 2021; De Stefano et al. 2021a). En muchos países, la clasificación jurídica de los trabajadores de plataformas determina si tienen acceso a determinados derechos sindicales, como el de participar en la negociación colectiva.

Las iniciativas regulatorias se refieren sobre todo a las plataformas basadas en la geolocalización y suelen ser muy recientes y todavía inconclusas

►► *En la Declaración del Centenario de la OIT se insta a todos los Miembros, con el apoyo de la OIT, a «responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo» y a adoptar «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales»²³⁶.*

La regulación de la emergente economía de plataformas en varios países está rodeada de inseguridad jurídica, que se manifiesta en diversas iniciativas consultivas y legislativas y también en un gran número de resoluciones judiciales. Varias iniciativas regulatorias abordan las condiciones de trabajo y la protección social en las plataformas basadas en la geolocalización, en particular con respecto a los trabajadores de las plataformas de reparto y de transporte. Toda regulación relativa a las plataformas web en línea se enfrenta a la dificultad añadida de que los trabajadores están dispersos por diferentes jurisdicciones. Si bien las iniciativas regulatorias nacionales no se refieren directamente a la libertad de asociación y la libertad sindical ni a la negociación colectiva, inciden en estos derechos cuando afectan a la clasificación de los trabajadores, que a su vez suele determinar quién tiene acceso a los derechos en cuestión. Sin embargo, las fases de aplicación de las iniciativas regulatorias nacionales varían. La mayoría de las iniciativas son muy recientes y aún no se observa una tendencia clara; los procesos no han concluido y son muy cambiantes²³⁷.

Las iniciativas legislativas en curso abordan una serie de ámbitos regulatorios con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de crear un entorno propicio para la libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva en las plataformas digitales de trabajo. Por ejemplo, en diciembre de 2021, la Comisión Europea propuso un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo²³⁸, como las siguientes: una propuesta para determinar correctamente la situación laboral de los trabajadores de plataformas basadas en la geolocalización y plataformas web a la luz de su relación real con la plataforma digital de trabajo²³⁹; un proyecto de directrices sobre la aplicación del derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos de los trabajadores por cuenta propia sin asalariados (véase el recuadro 40), y los derechos de acceso digital para los trabajadores de plataformas y sus organizaciones (véase el recuadro 42). Con estas medidas, la Comisión Europea aspira a mejorar las condiciones de trabajo y la protección social de los trabajadores de plataformas y a crear un entorno propicio para mejorar la representación y apoyar la negociación de los convenios colectivos.

²³⁶ Párr. III, C, v).

²³⁷ Las conclusiones de este apartado se basan en un estudio preliminar elaborado por Martin Gruber-Risak y Sophie Schwertner (ambos de la Universidad de Viena) para este informe. En el estudio se analizó la evolución reciente de los aspectos regulatorios y de la jurisprudencia, mediante un examen minucioso de diez países (Argentina, Australia, Canadá, China, España, Estados Unidos, Italia, Nigeria, Reino Unido y República de Corea) y la Unión Europea. Los resultados y la evolución descritos reflejan la situación de los países analizados y no deben considerarse representativos de todo el mundo. Los países objeto de análisis se seleccionaron deliberadamente en función de su evolución legislativa y judicial innovadora, tratando de mantener un equilibrio regional.

²³⁸ Comisión Europea, «Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms», comunicado de prensa, 9 de diciembre de 2021.

²³⁹ Comisión Europea (2021).

Proyección de futuro: la creciente importancia de las plataformas digitales de trabajo

El número de plataformas digitales de trabajo aumenta de forma constante desde hace años y augura una clara expansión de la economía de plataformas en el futuro. Se prevé que la experiencia de la pandemia de COVID-19 acelere aún más la digitalización y el crecimiento de las plataformas digitales de trabajo a largo plazo. Además, la importancia de las plataformas digitales radica no solo en su magnitud, sino también en el hecho de que abre un campo experimental para las innovaciones tecnológicas y la utilización de algoritmos en la gestión de las actividades y del trabajo, que se extiende más allá de las plataformas digitales y permea varios sectores tradicionales de la economía.

De cara al futuro, es importante asegurar que las oportunidades de las plataformas digitales de trabajo se materialicen tanto para los trabajadores como para las empresas. Los ejemplos observados en diferentes regiones del mundo, tal como se describen en este estudio, demuestran que la negociación colectiva y otras formas de diálogo social pueden ofrecer un valor añadido para negociar soluciones flexibles y prácticas que tengan en cuenta la heterogeneidad de las plataformas. Los ejemplos señalan asimismo posibles vías para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores refuercen la representación, desarrollen la negociación colectiva y fomenten un diálogo social inclusivo en la economía de plataformas. Sin embargo, como herramienta de regulación ascendente, flexible y práctica, la negociación colectiva y el diálogo social solo pueden prosperar en un entorno jurídico e institucional propicio.

Anexo

En la economía de plataformas se formalizaron varios acuerdos, en su mayoría no vinculantes ²⁴⁰

Además de la concertación de convenios colectivos, las empresas de plataformas y los sindicatos también han formalizado una serie de acuerdos, declaraciones o códigos de conducta, en su mayoría no vinculantes, que tratan de promover unas normas laborales mínimas para los trabajadores de la economía de plataformas. A continuación, se enumeran algunos de los acuerdos más destacados.

► Recuadro 47. Acuerdos e iniciativas de diálogo social en la economía de plataformas

- **En Australia**, la plataforma de anuncios de empleo Airtasker formalizó en 2017 un acuerdo con Unions NSW, en virtud del cual la empresa de la plataforma se comprometió a informar a los clientes de las tasas salariales mínimas que debían aplicar. El acuerdo fue alabado en los medios de comunicación como «una primicia mundial para la economía colaborativa» (Taylor 2017), aunque la propia Unions NSW reconoció que no había ningún mecanismo para hacer cumplir las escalas salariales recomendadas y que el acuerdo se quedaba corto en cuanto a la protección formal de las normas del trabajo (Minter 2017; Johnston y Land-Kazlauskas 2018).
- **En Italia**, dos plataformas locales de reparto de comidas, Sgnam y MyMenu, el alcalde de la ciudad, el recién creado Riders Union Bologna y otros sindicatos italianos firmaron en 2018 la «Carta de derechos fundamentales de los trabajadores digitales en un entorno urbano» ²⁴¹. La Carta contiene normas mínimas sobre las condiciones de trabajo, como disposiciones relativas a la remuneración y al tiempo de trabajo, la seguridad y la salud y el derecho a la información y a la protección de los datos personales. La Carta no es vinculante: solo las empresas de plataformas que la firman de forma voluntaria se comprometen a respetarla.
- **En Kenia** se firmó en 2018 un memorando de entendimiento entre empresas de plataformas de taxi, varios grupos que representan a los trabajadores y el Ministerio de Transporte. El acuerdo se firmó tras la huelga de los trabajadores de Uber, Bolt (entonces Taxify), Little Cabs y otras empresas del sector del taxi como protesta por las tarifas. El acuerdo ha sentado las bases para potenciar los cauces de diálogo y negociación en materia de salarios y bienestar de los trabajadores ²⁴².
- **En los Países Bajos** se firmó un acuerdo de colaboración entre la empresa de la plataforma Temper y el sindicato FNV en 2018 ²⁴³. El acuerdo no es un convenio colectivo tradicional, ya que solo trata cuestiones relativas a la formación, las pensiones y los seguros, y se suele mencionar en el contexto de la negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia en la economía de plataformas. En los Países Bajos se admiten determinadas exenciones a la legislación de defensa de la competencia en los procesos de negociación colectiva de los trabajadores autónomos. Esto seguramente facilitó las negociaciones del acuerdo de colaboración entre Temper y FNV.
- **En España**, los trabajadores de plataformas clasificados como autónomos económicamente dependientes pueden negociar acuerdos de interés profesional o códigos de buenas prácticas. En consecuencia, algunas plataformas y asociaciones de trabajadores autónomos han celebrado varios acuerdos no vinculantes. Es el caso de un acuerdo de interés profesional entre Deliveroo y la organización de trabajadores Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders)

²⁴⁰ Este apartado se basa en el trabajo preparatorio de Charalampos Stylogiannis, cuya investigación ha sido financiada por el programa Odyssey.

²⁴¹ Véase Eurofound, «Platform Economy Repository».

²⁴² FairWork, «Fairwork Kenya Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy», 2021.

²⁴³ Véase Eurofound, «Platform Economy Repository».

firmado en 2018 ²⁴⁴. En relación con los derechos sindicales, se reconoce el derecho a reunirse en asamblea a petición de los representantes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y a realizar el conjunto de tareas de afiliación e información asociativa. En virtud del artículo 25 se crea una Comisión de Seguimiento del acuerdo, con funciones de interpretación del acuerdo y de mediación en los conflictos individuales o colectivos (art. 25 y ss.). Por otro lado, Sharing España, grupo creado en el seno de la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital), engloba diferentes empresas de la economía colaborativa y bajo demanda, con el objetivo de analizar y difundir el impacto que los modelos basados en plataformas tienen en el desarrollo socioeconómico y la sostenibilidad. En 2018, se publicó un código de buenas prácticas destinado a promover la economía colaborativa, que fue firmado por las empresas miembros.

- **En Suiza**, Mila AG (una plataforma de servicios de reparación y tecnología) y Syndicom (un sindicato de los sectores de los medios de comunicación y la comunicación) negociaron en 2019 un código de conducta no vinculante ²⁴⁵, en el que se establece que las tareas deben estar definidas de forma clara y precisa. La empresa de la plataforma se compromete a tener en cuenta la programación temporal y los plazos exigidos por el cliente, de modo que los pedidos se planifiquen de forma realista y los trabajadores que ejecutan encargos intermitentes en plataformas digitales dispongan de tiempo suficiente para completar las tareas. Mila AG y Syndicom se reunirán periódicamente, al menos una vez al año, para intercambiar posiciones y opiniones. Dado que el código de conducta constituye únicamente un compromiso voluntario de MILA AG, no es aplicable fuera de esta plataforma.
- **En la República de Corea** se firmó en 2020 un acuerdo sobre el desarrollo económico de las plataformas y la garantía de los derechos e intereses de los trabajadores (traducción no oficial), centrado en el sector del reparto ²⁴⁶. El acuerdo trata sobre las condiciones de trabajo y la remuneración de los repartidores, así como diversas cuestiones relacionadas con el sector del reparto, como la salud y la seguridad y el derecho a constituir sindicatos ²⁴⁷. Las empresas y los sindicatos firmantes observarán el acuerdo sobre la base de los principios de buena voluntad y se esforzarán por alcanzar objetivos comunes. Asimismo, las empresas de plataformas participantes y los sindicatos funcionarán como un órgano de consulta permanente para mantener, practicar y desarrollar los fines y principios del acuerdo.

Más acuerdos sobre el trabajo doméstico, la COVID-19 y los trabajadores que ayudan a los influencers en YouTube

Varios de los convenios colectivos identificados se concertaron en los sectores del transporte y el reparto de comidas. Sin embargo, el diálogo social en la economía de plataformas no se limita a esos sectores. En el recuadro 48 se destaca un ejemplo de acuerdo que se aplica a los trabajadores de una plataforma digital de trabajo doméstico.

► Recuadro 48. Acuerdo para los trabajadores de una plataforma de trabajo doméstico en los Estados Unidos

- **En los Estados Unidos de América** se fundó en 2020 la asociación NDWA Gig Worker Advocates (afiliada a la National Domestic Workers Organization) ²⁴⁸. En 2021, la NDWA llegó a un acuerdo experimental con la plataforma de limpieza Handy (Stylogiannis 2021). Handy es una plataforma en línea que ayuda a poner en contacto a limpiadores con personas que necesitan servicios en sus hogares. Muchos trabajadores domésticos, incluidos muchos de los que trabajan

²⁴⁴ Texto completo del acuerdo: [Acuerdo de interés profesional para los TRADE que realizan servicios para Roofoods Spain SLU \(Deliveroo\)](#) (consultado el 6.10.2021).

²⁴⁵ Mila; véase también Eurofound, «Syndicom and Mila Code of Conduct».

²⁴⁶ *Labour Plus*, ¿Cómo fue posible el diálogo social en la industria de las plataformas? (en coreano).

²⁴⁷ *The JoongAng*, *Fin a la presión de la entrega rápida en plataformas... Acuerdo voluntario laboral para proteger 70.000 artículos* (en coreano), 6 de octubre de 2020.

²⁴⁸ <https://www.gigworkeradvocates.org/what-we-do>.

a través de la plataforma Handy, no están clasificados como «empleados» según la legislación federal o estatal ²⁴⁹.

- El programa piloto del acuerdo se está llevando a cabo en Florida, Kentucky e Indiana durante un periodo inicial de dos años. La estructura del acuerdo no equivale a una negociación colectiva; sin embargo, contiene disposiciones importantes, como el salario mínimo por hora, el tiempo libre remunerado y el seguro de accidentes laborales ²⁵⁰. Además, un comité consultivo se reunirá periódicamente con representantes de la empresa de la plataforma para ofrecer su experiencia sobre la calidad del trabajo y la experiencia de los trabajadores. El programa piloto se establece mediante un acuerdo privado y se hace cumplir en virtud del derecho contractual ²⁵¹.

La crisis de la COVID-19 puso de manifiesto la vulnerabilidad de algunos trabajadores de plataformas. En respuesta a esa situación, los interlocutores sociales negociaron acuerdos sobre el suministro de equipo de protección personal y algunas empresas de plataformas se comprometieron a aportar fondos especiales de ayuda. El recuadro 49 recoge dos ejemplos de acuerdos alcanzados durante la pandemia de COVID-19 mediante el diálogo social en Australia y España.

► **Recuadro 49. Acuerdos no registrados y códigos de conducta negociados durante la crisis de la COVID-19**

- **En Australia** TWU firmó en 2020 un acuerdo con la empresa de la plataforma Door Dash sobre la protección de los repartidores contra el virus. Se trata de un acuerdo no registrado que se refiere principalmente a los equipos de protección de los conductores contra la COVID-19. DoorDash se comprometió a proporcionar mascarillas, desinfectante de manos y guantes, así como ayuda económica a quienes hubieran dado positivo en la prueba de COVID-19 o a quienes necesitaran confinarse. La respuesta de TWU y DoorDash frente a la COVID-19 también incluía el compromiso de la plataforma de mantener un diálogo continuo con TWU basado en su «reconocimiento de que la representación colectiva de los trabajadores a través del diálogo regular y la comunicación con TWU es valiosa para detectar, discutir y resolver cuestiones de interés general y específico y para mejorar el trabajo de reparto de comidas en la economía de la intermitencia laboral en plataformas digitales. Como parte de ese proceso continuo de diálogo y colaboración, DoorDash y TWU se comprometen a abordar los nuevos riesgos y dificultades a que se enfrenten los repartidores durante la pandemia y en el futuro» ²⁵².
- **En España** se firmó en 2020 el acuerdo sectorial de buenas prácticas entre plataformas digitales de reparto a domicilio (Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart) y asociaciones de repartidores (Asoriders, Asociación Profesional de Riders Autónomos, Asociación Autónoma de Riders). El acuerdo se basa en los siguientes pilares: seguridad y salud durante la crisis sanitaria de COVID-19, emergencias meteorológicas, transparencia y diálogo permanente ²⁵³.

Hay otros acuerdos que no se dirigen a los trabajadores de la economía de plataformas en sí, sino al ecosistema que rodea al trabajo digital (véase el recuadro 50).

²⁴⁹ Kate Andrias, «NDWA-Handy Pilot: Major Gains for Workers Long Excluded from Labor Law's Protections», *OnLabor*, 17 de septiembre de 2022.

²⁵⁰ <https://www.gigworkeradvocates.org/handy>.

²⁵¹ Al-Jen Poo y Dawn Gearhart, «Domestic workers have long been underpaid and unappreciated. It's time we give them what they deserve», *CNN.com*, 17 de junio de 2021.

²⁵² TWU, «TWU-DoorDash COVID-19 Response».

²⁵³ Glovo *et al.*, «Acuerdo sectorial de buenas prácticas», septiembre de 2020.

▶ **Recuadro 50. Ampliación de los convenios colectivos a los trabajadores que ayudan a los influencers en YouTube**

En Suecia, la empresa de gestión de talento United Screens (ahora Era), que es una red de YouTube y presta servicios a influencers, negoció con el sindicato Unionen la aplicación del convenio sectorial para empresas de medios de comunicación (OIT 2021e). El convenio cubre a las personas que ayudan a los influencers, pero no a los propios influencers, que suelen ser autónomos.

Referencias

Adigital. 2020. «Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España».

AiGroup Workforce Development. 2016. *The Emergence of the Gig Economy*. Thought Leader Paper.

Akorsu, Angela Dziedzom, *et al.* De próxima publicación. «Interrogating the platform economy in Ghana for organising and representation amid the COVID-19 pandemic».

Albrecht, Thorben, Kostas Papadakis y Maria Mexi. 2021. "An International Governance System for Digital Labour Platforms". *The Transformation of Work*. Social Europe y Friedrich Ebert Stiftung.

Aleksynska, Maria. 2021. *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*. ILO Working Paper 32.

Aloisi, Antonio. 2020. *A Fascinating Chapter in the "Gig" Saga: How to Deliver Decent Work to Platform Workers in Italy?* Mutual Learning Programme, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Unión Europea.

Aloisi, Antonio, y Valerio De Stefano. 2020. *Delivering Employment Rights to Platform Workers*.

Aloisi, Antonio y Elena Gramano. 2019. «Workers without Workplaces and Unions without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining». En *Employment Relations for the 21st Century, Bulletin of Comparative Labour Relations, 107*, editado por V. Pulignano y F. Hendrickx. Wolters Kluwer.

Amorim, Henrique, y Felipe Moda. 2020. «Work by app: Algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil». *Work Organisation, Labour & Globalisation* 14 (1): 101-118.

Anwar, Mohammad Amir, y Mark Graham. 2020. «Hidden transcripts of the gig economy: Labour agency and the new art of resistance among African gig workers». *Environment and Planning A: Economy and Space* 52 (7): 1269-1291.

Aslam, Yaseen, y Jamie Woodcock. 2020. «A history of Uber organizing in the UK». *South Atlantic Quarterly* 119 (2): 412-421.

Audibert, Camille. 2020. «An Argentinian platform workers' union, the first of its kind in the region, is fighting for the rights of delivery workers and revitalising the union struggle». Friedrich-Ebert-Stiftung.

Augustinraj, Rajah, y Samar Bajaj. 2021. *Unlocking The Potential of the Gig Economy in India*. Boston Consulting Group y Michael and Susan Dell Foundation.

Australia, Senate Select Committee on Job Security. 2021. First Interim Report: On-Demand Platform Work in Australia.

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 No. 74. OIT.

Berg, Janine, *et al.* 2018. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. OIT.

Bessa, Ioulia, *et al.* 2022. *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*. ILO Working Paper 70.

Bonyhady, Nick. 2021. «First gig economy delivery workers employed in Australia». *Sydney Morning Herald*, 30 de junio.

Comisión Europea. 2021. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

Cordero Gordillo, Vanessa. 2021. «Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva». *Temas Laborales* 157: 123-139.

Countouris, Nicola, Valerio De Stefano, y Ioannis Lianos. 2021. *The EU, Competition Law and Workers' Rights*. CLES Research Paper Series.

De Groen, William Peter, et al. 2021. *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Comisión Europea.

De Stefano, Valerio. 2016a. «The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37: 471.

———. 2016b. *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the «Gig-Economy»*. OIT.

———. 2019. «'Negotiating the algorithm': Automation, artificial intelligence, and labor protection». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 41(1): 1-32.

De Stefano, Valerio, y Antonio Aloisi. 2018. *Digital Age: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work – National Context Analysis, Italy*. Eurofound.

De Stefano, Valerio, et al. 2021a. *Platform Work and the Employment Relationship*. ILO Working Paper 27.

———. 2021b. «Platform Work and the Employment Relationship—a Global Overview». *Global Workplace Law and Policy*.

Deliveroo. s.f. Submission to the Senate Select Committee on the Future of Work and Workers.

Fairwork. 2021. *Fairwork Deutschland Ratings 2021: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie*.

Flanagan, Frances. 2019. «Theorising the Gig Economy and Home-Based Service Work». *Journal of Industrial Relations* 61 (1): 57-78.

Ford, Michele, y Vivian Honan. 2019. «The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia». *Journal of Industrial Relations* 61 (4): 528-548.

Forsyth, Anthony. 2022. *The Future of Unions and Worker Representation: The Digital Picket Line*. Hart Publishing.

Freedland, Mark, y Paul Davies. 1983. *Kahn-Freund's Labour and the Law*. Stevens & Sons.

Graham, Mark, Isis Hjorth, y Vili Lehdonvirta. 2017. «Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods». *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (2): 135-162.

Hardy, Tess, y Shae McCrystal. 2020. «Bargaining in a vacuum? An examination of the proposed class exemption for collective bargaining for small businesses». *Sydney Law Review* 42: 311.

Hauben, Harald, Marta Kahancova y Anna Manoudi. 2021. *Thematic Review 2021 on Platform Work: Synthesis Report*. Comisión Europea.

Hayter, Susan, y Jelle Visser, eds., 2018. *Collective Agreements: Extending Labour Protection*. OIT.

Hießl, Christina. De próxima publicación. «Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions». *Comparative Labour Law & Policy Journal*.

Holtum, Peter James, *et al.* 2021. «Business or pleasure? A comparison of migrant and non-migrant Uber drivers in Australia». *Work, Employment and Society* 36 (2): 1-20.

Hyman, Richard, y Rebecca Gumbrell-McCormick. 2020. «Collective representation at work: Institutions and dynamics». En *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, editado por Carola Frege y John Kell, 215-238. Routledge.

ILAW Network. 2021. *Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model*. International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network.

Ilsøe, Anna. 2020. «The Hilfr Agreement'. Negotiating the platform economy in Denmark». FAOS Research Paper 176.

Ilsøe, Anna, y Kristin Jesnes. 2020. «Collective agreements for platforms and workers—two cases from the Nordic countries». En *Platform Work in the Nordic Models: Issues, Cases and Responses*, 53-67. Consejo Nórdico de Ministros.

Ilsøe, Anna, y Trine Pernille Larsen. 2021. «Why do labour platforms negotiate? Platform strategies in tax-based welfare states». *Economic and Industrial Democracy* (noviembre).

Ilsøe, Anna, y Carl Fredrik Söderqvist F (2022): «Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden». *Regulation & Governance*.

James, Natalie. 2020. *Report of the Inquiry into the Victorian On-Demand Workforce*. Australia, Gobierno de Victoria.

Jacqueson, Catherine, *et al.* 2021. «Plataformsarbejde mellem arbejdsret og konkurrenceret» Universidad de Copenhague.

Johnston, Hannah, y Chris Land-Kazlauskas. 2018. *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*. Conditions of Work and Employment Series No. 94. OIT.

LaPlante, Rochelle, y M. Six Silberman. 2016. «Building trust in crowd worker forums: Worker ownership, governance, and work outcomes». Proceedings of WebSci16. ACM, 35-63.

Lehdonvirta, Vili. 2016. «Algorithms that divide and unite: Delocalisation, identity and collective action in 'microwork'». En *Space, Place and Global Digital Work*, 53-80. Palgrave Macmillan.

Liu, Chuxuan, y Eli Friedman. 2021. «Resistance under the radar: Organization of work and collective action in China's food delivery industry». *The China Journal* 86 (3): 68-89.

Macdonald, Fiona. 2021. «Care work, individualisation and risk». En *Individualising Risk*, 135-159. Palgrave Macmillan.

Maffie, Michael David. 2020. «The role of digital communities in organizing gig workers». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 59 (1): 123-149.

Minter, Kate. 2017. «Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales». *The Economic and Labour Relations Review* 28 (3): 438-454.

- OIE. 2019. *Documento de políticas de la OIE sobre las relaciones laborales y los contratistas independientes*.
- . 2021. «La OIE insta a aprovechar las oportunidades del mundo digital».
- OIT. 2016. *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.
- . 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*.
- . 2020a. *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal. Compendio de Prácticas*.
- . 2020b. *The Future of Work in the Digital Economy*. Documento preparado para el Grupo de Trabajo sobre Empleo bajo la presidencia rusa del BRICS en 2020.
- . 2021a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*.
- . 2021b. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- . 2021c. *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa: Kenya, Uganda, Egypt*.
- . 2021d. *Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action*. Documento preparado para el Grupo de Trabajo sobre Empleo bajo la presidencia italiana del G20 (2021).
- . 2021e. *Platform Labour in Search of Value: A Study of Workers' Organizing Practices and Business Models in the Digital Economy*.
- . 2022a. *Trabajo decente en la economía de plataformas*. Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. MEDWPE/2022.
- . 2022b. *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*.
- . De próxima publicación. «Trade Union Registration: Evidence from the ILO's Legal Database on Industrial Relations (IRLex)».
- Prassl, Jeremias. 2018. *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*. CES.
- Rodríguez Fernández, María Luz. 2018. «Sindicalismo y negociación colectiva 4.0». *Temas Laborales* 144: 27-42.
- . 2020. «New forms of work and trade unions in the digital age». En *Regulating the Platform Economy*, editado por Lourdes Mella Méndez y Alicia Villalba Sánchez, 161-175. Routledge.
- . 2021. «La negociación colectiva en las plataformas digitales». En *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*, editado por Jesús Cruz Villalón et al., 521-537. Bomarzo.
- Söderqvist, Carl Fredrik, y Victor Bernhardt. 2019. *Labor Platforms with Unions: Discussing the Law and Economics of a Swedish Collective Bargaining Framework Used to Regulate Gig Work*.
- Stylogiannis, Charalampos. 2021. «Freedom of association and collective bargaining in the platform economy: A human rights-based approach and an over increasing mobilization of workers». *Revista Internacional del Trabajo*.

Tassinari, Arianna, y Vincenzo Maccarrone. 2020. «Riders on the Storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK». *Work, Employment and Society* 34 (1): 35-54.

Taylor, David. 2017. «Airtasker agrees to minimum working conditions for 'gig economy' contractors». *ABC News*.

UWU. 2020. *Technology and Power: Understanding Issues of Insecure Work and Technological Change in Australian Workplaces*. Submission to the Inquiry on the Impact of Technological Change on the Future of Work and Workers in New South Wales.

Vandaele, Kurt. 2018. *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy?. Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*. ETUI.

Webster, Edward, *et al.* 2021. «Beyond traditional trade unionism: Innovative worker responses in three African cities». *Globalizations* 18:8, 1363-1376.

Webster, E., y F. Masikane. 2020. «'I just want to survive': The case of food delivery couriers in Johannesburg». Southern Centre for Inequality Studies.

Wood, Alex J., Mark Graham, Vili Lehdonvirta, y Isis Hjorth. 2019. «Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy». *Work, Employment and Society* 33 (1): 56-75.

Wood, Alex J., Vili Lehdonvirta, y Mark Graham. 2018. «Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries». *New Technology, Work and Employment* 33 (2): 95-112.

Workplace Express. 2021a. «Menulog begins employed-riders trial».

———. 2021b. «Platform company trials shift away from contracting».

Yassin, Jad y Uma Rani. De próxima publicación. *Ride hailing vs. traditional taxi services: Experiences of taxi drivers in Lebanon*. ILO Working Paper.

Agradecimientos

Este estudio ha sido elaborado por el Grupo de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT. Felix Hadwiger preparó el estudio, con la orientación de María Luz Rodríguez Fernández y Christopher Land-Kazlauskas, bajo la responsabilidad de Philippe Marcadent, Jefe de INWORK.

En la fase preparatoria del proyecto de investigación, se mantuvieron entrevistas con representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores y con expertos académicos y de la sociedad civil. Eso ayudó a identificar evoluciones importantes, a plantear posibles estudios de casos en diferentes regiones del mundo y a guiar la investigación en general. Queremos dar las gracias a Bama Athreya (Open Society Foundations), Shawna Bader-Blau (Solidarity Center), Thomas Costa (Unions NSW), Michele Ford (University of Sydney), Mary Gray (Microsoft Research), Mirko Herberg (Friedrich Ebert Foundation), Hannah Johnston (Northeastern University), Baker Khundakji (ITF), Luis Rodrigo Morales (OIE), Melisa Serrano (University of the Philippines), Valerio De Stefano (Osgoode Hall Law School), Roberto Suárez Santos (OIE), Ruwan Subasinghe (ITF), Mac Urata (ITF), Jeffrey Vogt (Solidarity Center), Edlira Xhafa (Universidad de Kassel) y Rita Yip (OIE) por sus aportaciones y consejos.

Varios especialistas de la OIT y colaboradores externos contribuyeron a las distintas partes del estudio. Uma Rani y Nora Gobel (ambas del Departamento de Investigaciones de la OIT, RESEARCH) no solo nos proporcionaron el análisis de los datos sobre solidaridad en el lugar de trabajo expuestos en el capítulo 1, que se recopilaban mediante encuestas por países encargadas por la OIT, sino que también nos brindaron un inestimable asesoramiento sobre la interpretación de las conclusiones. Por todo ello les expresamos nuestro agradecimiento. El análisis de la evolución de los aspectos regulatorios y de la jurisprudencia se basó en un estudio preliminar realizado por Martin Gruber-Risak y Sophie Schwertner (ambos de la Universidad de Viena). La descripción y el análisis de un primer grupo de convenios colectivos en la economía de plataformas, presentado en el capítulo 3, se benefició de un estudio preliminar y de la revisión de Anna Ilsøe (Universidad de Copenhague).

Los estudios de casos encargados por la OIT ponen de manifiesto los esfuerzos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por atraer a los trabajadores de la economía de plataformas, en contraste con la voluntad de estos últimos a autoorganizarse con el fin de influir en sus propias condiciones de trabajo. Los estudios de casos que han fundamentado varios capítulos del presente documento de trabajo fueron elaborados por expertos locales. Los estudios de casos fueron realizados en Australia por Anthony Forsyth (RMIT University); en Chile por Pablo Zenteno Muñoz y Felipe Labra (investigadores independientes); en India y Nigeria (información proporcionada por Uma Rani (Departamento de Investigaciones de la OIT)); en Ucrania por Iryna Sakharuk (Universidad Nacional de Shevchenko); y en España por Henar Álvarez (Universidad de León). En total, los colaboradores de este estudio entrevistaron a unos 20 informadores nacionales de diferentes países, desde trabajadores de plataformas y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores hasta investigadores académicos.

También queremos expresar nuestra gratitud a los colegas de la OIT y a otros expertos por sus valiosas contribuciones a diferentes partes del estudio. Damos las gracias a Xavier Beaudonnet (OIT, LIBSYND); Magdalena Bober (OIT, ACT/EMP); Ariel Castro (OIT, ACTRAV); Naome Chakanya (OIT, ACTRAV-Turín); Karen Curtis (OIT, LIBSYND); Sean Cooney (Melbourne Law School); Diletta Gambaccini (consultora independiente); Tess Hardy (Melbourne Law School); Susan Hayter (OIT, GOVERNANCE); Martine Humblet (OIT, INWORK); Mélanie Jeanroy (OIT, ACTRAV); Ambra Migliore (OIT, INWORK); Karol Muszyński (KU Leuven); Shae McCrystal (University of Sydney); Mélanie Jeanroy (OIT, ACTRAV); Konstantinos Papadakis (OIT, DIALOGUE); Rafael Peels (OIT, ACTRAV); Verena Schmidt (OIT, INWORK); Maria Sedlakova (OIT, GOVERNANCE), y Harry Stylogiannis (KU Leuven). Agradecemos a Angélique Flores-Girod, Claire Piper y Kimberley Muller (OIT, INWORK) el excelente apoyo de secretaría que nos brindaron.

► Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Contact details

Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY)

Inclusive Labour Markets, Labour Relations and
Working Conditions Branch (INWORK)

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland



ISBN 9789220384831



9 789220 384831