

Previsión y gestión del impacto del cambio  
**Iniciativas para mejorar las condiciones  
de los trabajadores de plataformas  
digitales: objetivos, métodos,  
puntos fuertes y puntos débiles**



**Cuando se cite el presente resumen de políticas, se ruega utilizar el siguiente texto:**

Eurofound (2021), *Iniciativas para mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas digitales: objetivos, métodos, puntos fuertes y puntos débiles*, serie «Nuevas formas de empleo», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

---

**Autora:** Irene Mandl (Eurofound)

**Directora de investigación:** Irene Mandl

**Proyecto de investigación:** Iniciativas de trabajo en plataformas digitales: primeras lecciones aprendidas (210504)

**Colaboradores:** Oscar Molina (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Universitat Autònoma de Barcelona); Willem Pieter de Groen, Leonie Westhoff, Inna Oliinyk, Doina Postica y Beatriz Pozo (CEPS); Kristin Jesnes (Fafo); Philip Schörpf y Bernadette Allinger (FORBA); Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven); Birgit Krämer [Institute of Economic and Social Research (WSI)]; Colman Higgins (IRN Publishing Ltd); Pascale Turlan y Frédéric Turlan (IR Share); Louise Westerdahl y Amanda Thor Andersen (Oxford Research Denmark); Paul Vroonhof y Eelco Tammens (Panteia); Märt Masso e Ingel Kadarik (Praxis); Lisa Dorigatti, Anna Mori y Roberto Pedersini (Universidad de Milán); Dragoș Adăscăliței (Eurofound)

**Agradecimientos:** La autora desea expresar su gratitud a los participantes en el taller de partes interesadas de agosto de 2021 por sus comentarios sobre el primer proyecto de este resumen de políticas.

---

**Luxemburgo:** Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

El presente resumen de políticas y el material relacionado están disponibles en línea en el siguiente enlace: <http://eurofound.link/ef21035>

Forma parte de la serie «Nuevas formas de empleo» de Eurofound. Consulte la serie completa en <http://eurofound.link/efs009>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2021

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté sometido a derechos de autor de Eurofound, debe solicitarse autorización directamente a las personas titulares de los derechos de autor.

Imagen de portada: © Svitlana/Adobe Stock Photos

Otras imágenes: p. 1 © Hadrian/Shutterstock; p. 2 © Syda Productions/Adobe Stock Photos; p. 5 © Jose/Adobe Stock Photos; p. 20 © Drazen/Adobe Stock Photos; p. 22 © Thomas Bethge/Shutterstock

Toda solicitud de derechos de autor debe dirigirse por escrito a la siguiente dirección: [copyright@eurofound.europa.eu](mailto:copyright@eurofound.europa.eu)

*Los estudios realizados antes de que el Reino Unido abandonara la Unión Europea el 31 de enero de 2020 y publicados posteriormente pueden incluir datos sobre los 28 Estados miembros de la UE. Con posterioridad a esta fecha, los estudios solo tienen en cuenta a los 27 Estados miembros de la UE (EU-28 menos el Reino Unido), a menos que se especifique lo contrario.*

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y laborales, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

**Versión impresa:** ISBN: 978-92-897-2218-6 ISSN: 2599-8137 doi:10.2806/405907 TJ-AR-21-005-ES-C  
**PDF:** ISBN: 978-92-897-2217-9 ISSN: 2599-817X doi:10.2806/052825 TJ-AR-21-005-ES-N

**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo**

**Teléfono:** (+353 1) 204 31 00

**Correo electrónico:** [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

**Sitio web:** [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)



## Introducción

El rápido crecimiento de la economía de plataformas está transformando los mercados laborales europeos. La diversidad de modelos de negocio y prácticas comerciales utilizados por las empresas de plataformas digitales exige marcos reglamentarios e iniciativas voluntarias para mantenerse al día y permitir una transición hacia una economía digital justa y competitiva.

El trabajo realizado a través de plataformas digitales plantea varios retos para los trabajadores. El empleo y los ingresos suelen ser impredecibles y vienen determinados por algoritmos que escapan al control de los trabajadores. El acceso a la seguridad social es limitado, ya que está vinculado a la situación profesional. Las cotizaciones a la seguridad social y el impuesto sobre la renta son difíciles de gravar, ya que la normativa fiscal existente es ambigua. Las condiciones de trabajo varían en función del tipo de plataforma digital, la naturaleza de las tareas y el nivel de capacidades necesario para llevarlas a cabo. La negociación colectiva, que podría facilitar el consenso en torno al empleo y las condiciones de trabajo, sigue siendo marginal.

Sin embargo, la economía de plataformas también ofrece oportunidades tanto a los trabajadores como a los consumidores. Las innovaciones tecnológicas pueden mejorar la adecuación al mercado laboral y facilitar el

empleo de los trabajadores por cuenta propia y autónomos. Con unas barreras a la entrada bajas y la perspectiva de un horario de trabajo flexible, las plataformas digitales pueden ayudar a los grupos desfavorecidos del mercado laboral a conseguir un empleo. En momentos de crisis o de alta tasa de desempleo, las plataformas digitales pueden ofrecer a los trabajadores oportunidades para obtener ingresos. En términos más generales, una economía de plataformas eficaz puede contribuir a la innovación, el crecimiento y la competitividad.

En toda la UE, las administraciones, los interlocutores sociales, las organizaciones de base y las propias plataformas digitales han comenzado a poner en marcha iniciativas para abordar los aspectos negativos del trabajo en plataformas digitales. El repositorio de economía de plataformas de Eurofound (<http://eurofound.link/platformeconomy>) recopila ejemplos de tales iniciativas. Puesto que la mayoría de ellas son relativamente nuevas y pequeñas en escala, se sabe poco de ellas y de su cobertura, generosidad, eficacia y objetivos, así como de los agentes involucrados. Para ayudar a cerrar esta brecha de conocimientos, en este resumen de políticas se examinan varias iniciativas puestas en marcha en toda la UE, con una descripción de su propósito y su funcionamiento. También se realiza una evaluación inicial de su eficacia.

Eurofound define el **trabajo en plataformas digitales** como el acercamiento y el encuentro de la demanda y la oferta de trabajo remunerado a través de una plataforma en línea utilizando un algoritmo.



## Contexto político

Las formas de empleo y los modelos de negocio están en constante evolución, lo que plantea nuevos retos para la economía y el mercado laboral europeos. El trabajo en plataformas digitales surgió en Europa a principios de la década de 2000, en el marco de un conjunto más amplio de cambios impulsados por la digitalización.

La escala de la economía de plataformas sigue siendo relativamente pequeña: solo el 1,4 % de los trabajadores de la UE realizan trabajos mediados por plataformas como trabajo a tiempo completo, mientras que el 11 % lo han hecho al menos una vez, según COLLEEM II, una encuesta sobre el trabajo en plataformas digitales realizada por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea en 2018. No obstante, las plataformas plantean numerosos retos para los mercados laborales europeos en relación con las condiciones de trabajo y la negociación colectiva, la gestión algorítmica y la situación profesional de los trabajadores de plataformas digitales, así como con el seguimiento y la aplicación de la legislación sobre derechos laborales.

La preocupación por el trabajo en plataformas digitales se ha intensificado durante la pandemia de COVID-19, que ha agravado los problemas relacionados con el empleo y las condiciones de trabajo. Se cree que un número considerable de trabajadores de estas plataformas en la UE, en particular los que

realizan trabajos en plataformas que requieren contacto con clientes, han perdido su empleo y sus ingresos o han corrido un mayor riesgo de infección. Es probable que las medidas de asistencia urgente adoptadas en los Estados miembros, como los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y el apoyo a la renta de los trabajadores autónomos, hayan sido insuficientes para amortiguar los efectos de la crisis en los trabajadores de plataformas digitales. Sin embargo, esto no parece haber mermado el crecimiento de la economía de plataformas. Por el contrario, tras la crisis derivada de la pandemia de COVID-19, se prevé un mayor crecimiento.

Debido a los efectos potencialmente perturbadores del trabajo en plataformas digitales en el mercado laboral, se han puesto en marcha varias iniciativas a escala de la UE y de los Estados miembros para abordar las brechas en el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores de estas plataformas.

Algunos actos legislativos recientes de la UE se refieren explícitamente a la economía de plataformas, como la Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles y el Reglamento 2019/1150 sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea.

Los interlocutores sociales a escala de la UE, en particular la Confederación Europea de Sindicatos y BusinessEurope, se refieren al trabajo en plataformas digitales en sus estrategias y participan en el debate público sobre el tema. En 2021, la Comisión Europea puso en marcha una consulta a los interlocutores sociales con arreglo al artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea sobre una posible acción para abordar los retos relacionados con las condiciones laborales en las plataformas digitales. Se

espera que esto dé lugar a una acción legislativa específica que se propondrá a escala de la UE a finales de 2021.

En todos los Estados miembros se están probando iniciativas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales. Estas iniciativas tienen diferentes objetivos, su alcance varía e incorporan diversos mecanismos. En el apartado «Análisis de los datos» se ofrece una selección de ellas.

# Conclusiones principales

- Las iniciativas para mejorar el empleo y las condiciones laborales en la economía de plataformas se proponen, por lo general, para difundir información y asesoramiento, organizar a los trabajadores de las plataformas digitales, negociar mejoras en sus condiciones laborales y darles acceso a protección social y a un seguro.
- Estas iniciativas se centran en el tipo de trabajo en plataformas in situ, como los servicios de reparto de comida y taxi. El trabajo en plataformas digitales realizado en línea recibe poca atención.
- La concienciación y el asesoramiento ofrecen orientación a los trabajadores y ayudan a establecer un diálogo constructivo entre los distintos tipos de partes interesadas. Sin embargo, la visibilidad y el alcance de las iniciativas existentes son limitados.
- La organización de los trabajadores de plataformas digitales para representar sus intereses incrementa la transparencia en torno a las condiciones de trabajo y refuerza la cooperación entre las partes interesadas. Sin embargo, las organizaciones que impulsan estas iniciativas suelen carecer de recursos y su capacidad para ir más allá de una intensificación del diálogo para mejorar realmente las condiciones laborales es limitada.
- Las iniciativas jurídicas que abordan la fiscalidad y el trabajo no declarado contribuyen a reducir la evasión fiscal entre los trabajadores de plataformas digitales, pero su carácter no vinculante y la insuficiencia de recursos para exigir el cumplimiento ponen en peligro su eficacia.
- Las iniciativas en materia de legislación laboral, en teoría, constituyen herramientas eficaces para mejorar el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores de estas plataformas. En la práctica, su eficacia se ve contrarrestada por su alcance restringido y los problemas para hacer cumplir la normativa.
- Los convenios colectivos contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo e indican que los instrumentos normativos tradicionales pueden aplicarse eficazmente en la economía de plataformas. Entre sus aspectos negativos, cubren solamente a aquellos trabajadores de plataformas digitales que tienen la condición de empleados, y las organizaciones que negocian y ejecutan los acuerdos suelen carecer de recursos.
- Las iniciativas para garantizar una mejor cobertura de seguro y protección social son útiles, sobre todo si se establecen automáticamente para los trabajadores y les cuestan poco o nada. Entre sus puntos débiles se cuentan un bajo nivel de remuneración y la falta de conocimiento de tales regímenes entre los trabajadores.
- Los códigos de conducta en virtud de los que las plataformas se comprometen a mejorar las condiciones de trabajo contribuyen a reducir los conflictos y, al mejorar el diálogo entre las partes, pueden fomentar nuevas acciones. Sin embargo, son voluntarios y carecen de mecanismos para supervisar su cumplimiento.
- Los modelos de negocio de plataformas digitales alternativos, como las cooperativas, suelen empoderar a los trabajadores y dar lugar a mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, para mejorar su eficacia y sus probabilidades de sobrevivir en un entorno competitivo, necesitan apoyo, especialmente en las fases de puesta en marcha y crecimiento.



## Análisis de los datos

El punto de partida de este resumen de políticas es una selección de treinta iniciativas puestas en marcha en la UE y Noruega para mejorar el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales, todas las cuales se documentaron en el repositorio de economía de plataformas en línea de Eurofound en enero de 2021.

Aunque el repositorio registra unas 160 iniciativas de este tipo, se seleccionaron treinta por las siguientes razones.

- Son las de mayor duración, son bien conocidas y a menudo se mencionan en debates de orientación; la mayoría se pusieron en marcha entre 2015 y 2018.
- Representan un equilibrio entre los distintos tipos por lo que respecta a la finalidad, el método y los agentes implicados.

- Están equilibradas en términos de cobertura nacional, ya que proceden de nueve Estados miembros y de Noruega.
- Se ocupan de la salud y la seguridad únicamente de manera marginal, con el fin de evitar la duplicación de los estudios que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo lleva a cabo paralelamente a Eurofound (EU-OSHA, 2021).

Los investigadores radicados en los países europeos pertinentes recopilaron la información disponible sobre los instrumentos seleccionados a través de la investigación documental (utilizando sitios web, publicaciones de las organizaciones, documentos de investigación y políticas sobre las iniciativas, etc.) y complementaron la información con entrevistas con las partes interesadas y expertos nacionales (por ejemplo, abogados laboristas, representantes sindicales e investigadores).

Las iniciativas y sus objetivos se indican en el cuadro 1 al dorso.

**Cuadro 1: Resumen de las iniciativas analizadas**

País	Nombre	Foco de atención
Austria	Convenio colectivo para los repartidores en bicicleta	Negociación de las condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro
	Comité de empresa de Foodora Austria	Negociación de las condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales
Austria, Alemania	FairCrowdWork	Asesoramiento e intercambio; concienciación, campañas, suministro de información; códigos de conducta, normas; organización de trabajadores de plataformas digitales; calificaciones
Alemania, Austria, Noruega	Comité de empresa SE de Delivery Hero	Asesoramiento e intercambio
Bélgica	ACV-CSC United Freelancers	Asesoramiento e intercambio; concienciación, campañas, suministro de información; COVID-19; negociación de condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales; formación
	Ley de Programas de 1 de julio de 2016	Legislación; fiscalidad
Bélgica, Irlanda, Países Bajos*	Deliveroo y Qover	Provisión de protección social y de seguro
Dinamarca	Apoyo del sindicato 3F a los trabajadores de plataformas digitales	Negociación de condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro
	Sharing Economy Council	Asesoramiento e intercambio; concienciación, campañas, suministro de información
Estonia	Sistema tributario y Ley del Impuesto sobre Sociedades Simplificado de 2018	Legislación; provisión de protección social y de seguro; fiscalidad
Francia	Federación CoopCycle de cooperativas de reparto en bicicleta	Asesoramiento e intercambio; concienciación, campañas, suministro de información; códigos de conducta, normas; organización de trabajadores de plataformas digitales; organización de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro
	Cooperativa Coursiers Bordelais	Organización de trabajadores de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro
	Deliveroo France	COVID-19; provisión de protección social y de seguro
	Plataforma de tareas domésticas Frizbiz	Asesoramiento e intercambio; formación
	Ley n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de las carreras profesionales	Acción colectiva; legislación; negociación de las condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro; formación
	Ley n.º 2018-898, de 23 de octubre de 2018, sobre la lucha contra el fraude	Legislación; provisión de protección social y de seguro; fiscalidad
	Ley n.º 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019, sobre la orientación de la movilidad	Legislación; negociación de condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro; formación

País	Nombre	Foco de atención
Alemania	Código de conducta en materia de trabajo colaborativo	Códigos de conducta, normas
	Códigos de conducta, normas	Concienciación, campañas, suministro de información; organización de trabajadores de plataformas digitales
	Ombuds Office para plataformas de trabajo colaborativo	Arbitraje
Italia	Apoyo de Uber Eats durante la pandemia de COVID-19	Concienciación, campañas, suministro de información; COVID-19; provisión de protección social y de seguro
	Ley n.º 128, de 2 de noviembre de 2019, sobre la protección del trabajo en plataformas digitales	Legislación; negociación de condiciones laborales; provisión de protección social y de seguro
	Convenio colectivo nacional de logística, transporte de mercancías y transporte marítimo	Negociación de condiciones laborales; provisión de protección social y de seguro
	Mostrador de información municipal para repartidores	Concienciación, campañas, suministro de información; COVID-19
	Sindicato de repartidores de Bolonia	Asesoramiento e intercambio; concienciación, campañas, suministro de información; COVID-19; acción colectiva; negociación de condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro; fiscalidad
Países Bajos	Sindicato de repartidores de los Países Bajos	Concienciación, campañas, suministro de información; acción colectiva; negociación de condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales
Noruega	Convenio colectivo entre Foodora y la Federación Unida de Sindicatos	Acción colectiva; negociación de condiciones laborales; organización de los trabajadores de plataformas digitales
España	Asociación de repartidores mensajeros Asoriders	Asesoramiento e intercambio; concienciación, campañas, suministro de información; códigos de conducta, normas; organización de los trabajadores de plataformas digitales; provisión de protección social y de seguro; formación
	Campaña «¡Hazte visible!»	Concienciación, campañas, suministro de información
	Sharing España	Concienciación, campañas, suministro de información; códigos de conducta, normas

\*También se aplica a otros nueve países no incluidos en el análisis actual.

## Resumen de las iniciativas

Cada iniciativa aborda una serie de cuestiones relativas a los derechos de los trabajadores de plataformas digitales. Aproximadamente la mitad tiene como objetivo proporcionar protección social y un seguro, y la otra mitad, organizar a los trabajadores de plataformas digitales. Un tercio de las iniciativas tiene por objeto negociar las condiciones laborales, concienciar y suministrar información, ofrecer asesoramiento y proporcionar un foro para que los trabajadores de plataformas digitales intercambien experiencias.

Todas las iniciativas abordan el tipo de trabajo de plataforma en el que la plataforma, mediante un algoritmo, asigna tareas a los trabajadores, que las llevan a cabo in situ, ilustradas por las plataformas que prestan servicios de reparto de comidas y de taxi. La razón más probable de este enfoque es que este tipo de trabajo en plataformas es el más habitual en los debates públicos.

El trabajo en plataformas digitales realizado en línea se aborda únicamente como complemento del trabajo en plataformas digitales realizado in situ, o si la iniciativa no especifica explícitamente un determinado tipo de trabajo en plataformas digitales. Esta falta de atención a las cuestiones que surgen en el

trabajo a través de plataformas en línea es preocupante, teniendo en cuenta las particularidades de este tipo de trabajo en plataformas digitales, en especial el posible elemento transfronterizo.

Aproximadamente la mitad de las iniciativas son medidas independientes, sin relación explícita con actividades más amplias de la Administración o de los interlocutores sociales. Sin embargo, algunas de las iniciativas están integradas en políticas más amplias. La ley belga, por ejemplo, forma parte de la estrategia digital del Gobierno, y las leyes francesas, así como el Consejo de Economía Colaborativa danés, son el resultado de un enfoque gubernamental específico en la economía de plataformas. Del mismo modo, parte de la participación de las organizaciones de trabajadores se basa en una estrategia más amplia para abordar cuestiones relacionadas con el trabajo en plataformas digitales.

A continuación, se examinan en primer lugar las iniciativas que abordan indirectamente las condiciones laborales mediante la concienciación, el asesoramiento y la organización de los trabajadores de plataformas digitales. Seguidamente, se debaten aquellas que buscan mejorar las condiciones laborales directamente mediante el establecimiento de unas normas mínimas.

## Intervenciones indirectas

### Concienciación y asesoramiento

Para comprender mejor las particularidades del trabajo en plataformas digitales, algunas iniciativas se proponen concienciar sobre las oportunidades y los riesgos que conlleva este tipo de trabajo, informar a los trabajadores de las plataformas digitales, a los responsables políticos y al público en general sobre las cuestiones que les atañen, y ofrecer asesoramiento a los propios trabajadores de las plataformas digitales.

- En esta categoría de iniciativas, el **Consejo de Economía Colaborativa** danés pretende facilitar el diálogo entre los diferentes agentes de la economía de plataformas como base para ofrecer recomendaciones al Gobierno. El proyecto conducirá a debates constructivos y proporcionará asesoramiento al Gobierno desde diferentes perspectivas. Sin embargo, para adaptarse a todas las perspectivas, las recomendaciones no suelen ser ambiciosas, y algunos temas importantes, como la fiscalidad, se han omitido debido al mandato de la iniciativa.
- Algunos proyectos, especialmente a escala regional, como el **mostrador de información municipal para los repartidores** en Milán y el **Sindicato de repartidores de Bolonia**, tienen por objeto informar a los trabajadores de plataformas digitales sobre los marcos jurídicos pertinentes, así como sobre sus derechos y prerrogativas. Esto es importante, ya que algunos trabajadores de plataformas digitales (como los trabajadores jóvenes y los inmigrantes) no están bien informados sobre estos temas. La información se proporciona a través de mostradores de información físicos o material en línea. Aunque los mostradores de información son eficaces para mejorar la comprensión por parte de los trabajadores de las complejidades del trabajo en plataformas digitales, las iniciativas adolecen de una visibilidad limitada y de la reticencia de los trabajadores de plataformas digitales a acercarse a ellos por miedo a ser sancionados por dichas plataformas. En este contexto, las redes sociales pueden ser una herramienta útil para llegar a los trabajadores de plataformas digitales.
- La **campaña «¡Hazte visible!»** diseñada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España fue un proyecto específico para informar a los repartidores a domicilio (no solo a los trabajadores de plataformas digitales) sobre cuestiones de seguridad vial. Un proyecto piloto para probar la validez del planteamiento resultó eficaz, y la cooperación con diversas partes interesadas fue favorable. Sin embargo, atraer socios de cooperación y llegar a los trabajadores de plataformas digitales (en el marco de la iniciativa más amplia) constituyó todo un reto que hubo que superar mediante el contacto personal con los trabajadores; por lo tanto, fue una iniciativa que exigió muchos recursos.

## Voz colectiva

A los trabajadores de plataformas digitales les resulta difícil organizarse debido a la naturaleza fragmentada del trabajo y a la dispersión de la plantilla. Sin embargo, dadas las asimetrías de poder entre las plataformas y los trabajadores, es necesario superar el aislamiento de estos para mejorar su empleo y sus condiciones laborales. En todas las iniciativas se adoptan diferentes enfoques para hacer frente a este reto.

- La iniciativa transfronteriza **FairCrowdWork** adopta un enfoque amplio. Básicamente, permite a los trabajadores de plataformas digitales intercambiar sus experiencias y evaluar a las plataformas en lo que respecta a las condiciones laborales que ofrecen. La iniciativa también ha establecido la «Declaración de Fráncfort sobre el trabajo basado en plataformas digitales», que es un acuerdo entre los sindicatos participantes de diferentes Estados miembros sobre cómo deben abordar el trabajo en plataformas digitales. Las iniciativas transfronterizas conjuntas de estas organizaciones han mejorado la transparencia sobre las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, han aumentado su visibilidad como puntos de acceso para los trabajadores de estas plataformas y han acelerado el aprendizaje de este nuevo fenómeno del mercado laboral y de cómo abordar las cuestiones emergentes. También debería ser un buen punto de partida para emprender nuevas iniciativas más operativas destinadas a mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, en tanto que iniciativa de alto nivel, tiene un poder limitado para mejorar efectivamente las condiciones laborales hasta que se implementen las actividades operativas de seguimiento. Además, las restricciones relacionadas con los recursos financieros y organizativos de las organizaciones participantes limitan su eficacia.
- **Delivery at the Limit** en Alemania y **Asoriders** en España son organizaciones representativas de mensajeros ciclistas que trabajan mediante plataformas. Ambas comenzaron como organizaciones de base impulsadas por un grupo de trabajadores de plataformas digitales, lo que las ayudó a obtener la aceptación de sus compañeros. La cooperación con otras organizaciones, como los sindicatos, ha contribuido a aumentar la visibilidad y la difusión de las iniciativas (al igual que el uso de las redes sociales). Esta cooperación también es importante para la sostenibilidad y el crecimiento de las iniciativas, ya que uno de los puntos débiles de las organizaciones de base es su limitada capacidad de expansión.
- El **comité de empresa SE<sup>1</sup> de Delivery Hero** (propietaria de la plataforma de reparto de comidas Foodora) se creó tras casi seis meses de negociaciones «largas, difíciles y duras» entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. El acuerdo obliga al comité de empresa a facilitar información trimestral sobre la estrategia de la empresa, los planes de inversión y cualquier otro plan que pueda afectar a la organización del trabajo y a los trabajadores. Además, el comité de empresa participa en la designación y elección de los miembros del consejo de supervisión, que, a su vez, designa y supervisa al consejo de administración. El comité de empresa ha ayudado a desarrollar una red informal transfronteriza entre los trabajadores de plataformas digitales y sus representantes. Esto facilita el intercambio de información sobre las condiciones laborales y las buenas prácticas en relación con la creación de comités de empresa locales y la negociación de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, la distribución geográfica de estos trabajadores de plataformas digitales, que hablan distintas lenguas y trabajan en virtud de distintos modelos de negocio, hace que sea más difícil compartir información y aprovechar las lecciones aprendidas en otros países.

<sup>1</sup> Un comité de empresa de una SE (Societas Europaea, Sociedad Anónima Europea) es un comité de empresa a escala europea.

## Intervenciones directas

### Legislación

A mediados de 2021, existían muy pocas iniciativas legislativas sobre el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales en los Estados miembros. Entre las iniciativas puestas en marcha se pueden distinguir dos grandes líneas: una que aborda la fiscalidad de los trabajadores de plataformas digitales (y, por tanto, el trabajo no declarado) y otra que aborda las condiciones de trabajo.

### Tratamiento de la fiscalidad

Bélgica, Estonia y Francia han introducido medidas fiscales destinadas a fomentar una correcta declaración de las rentas del trabajo en plataformas digitales. La vía preferida era facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, en lugar de imponer reglamentos rígidos o medidas políticas coercitivas.

- En 2015 se estableció en **Estonia** un sistema automático de declaración de ingresos para los trabajadores por cuenta propia que trabajan a través de plataformas digitales, en colaboración con las principales plataformas digitales activas en el país. Una funcionalidad de plataforma permite a los trabajadores declarar directamente a la autoridad tributaria los ingresos que han generado a través de las plataformas digitales; estos ingresos se añaden automáticamente a la declaración de impuestos y se realizan las correspondientes retenciones. El sistema es opcional para los trabajadores de plataformas digitales.

Además, la Ley del Impuesto sobre Sociedades Simplificado, aprobada en 2018, permite a las personas físicas abrir una cuenta de empresa en un banco desde la que se transfieren mensualmente los impuestos adeudados a la autoridad tributaria. Los trabajadores de plataformas digitales pueden participar en este sistema. Hasta determinado umbral de ingresos, el tipo impositivo es más beneficioso que para otras actividades por cuenta propia.

- La Ley de Programas de **Bélgica** exime del pago del impuesto sobre el valor añadido (IVA) a los trabajadores de plataformas digitales afiliados a plataformas acreditadas por el Gobierno, siempre que las rentas totales del trabajo en plataformas digitales se mantengan por debajo de un umbral anual máximo y los trabajadores no actúen a través de la plataforma en el contexto de su actividad profesional. También prevé un tipo impositivo más bajo hasta un determinado umbral de renta y la transferencia automática de los impuestos a pagar por la plataforma a la autoridad tributaria.
- La Ley de lucha contra el fraude de 2018 de **Francia** se centra en las plataformas digitales que ofrecen servicios de taxi y reparto de comida a domicilio. Obliga a estas plataformas a informar a los trabajadores sobre sus obligaciones fiscales y de seguridad social, a enviarles un resumen anual de las operaciones realizadas a través de la plataforma y a enviar un documento anual que resume la información de los trabajadores (en particular, las rentas percibidas) a la autoridad tributaria, que transfiere automáticamente la información al organismo de seguridad social.

Aunque las iniciativas de Estonia y Bélgica tienen por objeto reducir la carga administrativa de las declaraciones de impuestos para los trabajadores de plataformas digitales y reducir el fraude fiscal y el trabajo no declarado, no se dispone de datos fiables que indiquen que se han alcanzado estos objetivos. Dado que la participación en ambos sistemas es voluntaria, se duda de que se declaren realmente todas las rentas imponibles generadas a través de las plataformas digitales.

Por lo que respecta a la legislación francesa, alrededor de 120 de unas 280 plataformas digitales radicadas en Francia han presentado declaraciones por las rentas percibidas en 2019, lo que plantea dudas sobre la eficacia de la normativa. Al mismo tiempo, los expertos entrevistados para este estudio observaron que las principales plataformas están colaborando con la Administración, conscientes del beneficio que tiene para su reputación eludir las acusaciones de contribuir al trabajo no declarado.

## Tratamiento de las condiciones laborales

Los gobiernos francés e italiano han adoptado legislación laboral para proporcionar a los trabajadores de plataformas digitales unos derechos sociales mínimos, con el objetivo de aumentar la aceptación de esta nueva forma de empleo al tiempo que se garantiza la sostenibilidad del modelo social.

- La **Ley francesa de 2016 sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de las carreras profesionales** establece que los trabajadores autónomos de plataformas digitales tienen derecho a que las plataformas digitales paguen cotizaciones por accidentes de trabajo y formación profesional si obtienen una determinada renta mínima del trabajo en dichas plataformas. Esta ley también confiere a los trabajadores de plataformas digitales el derecho a formar un sindicato o afiliarse a él y a hacer valer sus intereses colectivos (a través de la acción colectiva, por ejemplo) sin temor a la finalización de la relación contractual por parte de la plataforma digital. Las plataformas digitales solo están sujetas a la legislación si determinan las características del servicio prestado y fijan el precio.

Aunque la normativa envía una señal positiva, no es probable que mejore significativamente las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales. El aspecto relativo a la formación, por ejemplo, solo adquirió relevancia en combinación con una ley sectorial que obliga a los taxistas a aprobar un determinado examen para el que se requiere formación. El aspecto relativo a la seguridad social se considera insuficiente, dado el umbral de ingresos, la iniciativa requerida por el trabajador y el nivel de cobertura de los convenios colectivos. Por otra parte, el derecho a sindicarse no supuso un avance, puesto que ya se habían desarrollado actividades sindicales entre los trabajadores de plataformas digitales antes de la promulgación de la ley. Por otra parte, siguen existiendo obstáculos en la organización y la movilización de los trabajadores de plataformas digitales relacionados con las características estructurales del trabajo en ellas. Estos obstáculos no pueden superarse con la ley.

La **Ley francesa de 2019 sobre la orientación de la movilidad** amplía los aspectos de formación de la Ley de 2016, otorga a los trabajadores autónomos de plataformas digitales el derecho a acceder a los datos sobre sus actividades y compartirlos (lo que debería facilitar la portabilidad de las calificaciones dadas por los clientes) y obliga a las plataformas a negociar con los representantes de los trabajadores. Con arreglo a esta Ley, las plataformas pueden promulgar una «carta de responsabilidad social» que aborde diversos aspectos de las condiciones laborales y la organización del trabajo, como la prohibición de las cláusulas de exclusividad, el derecho de los trabajadores a la desconexión, las medidas de salud y seguridad, y las oportunidades de adquisición de capacidades y desarrollo profesional, así como las prácticas de intercambio de información y diálogo social.

- La **Ley italiana de 2019 sobre la protección del trabajo en plataformas digitales** ampara a los trabajadores autónomos que trabajan en plataformas digitales que establecen la tarifa de pago y definen cómo se realizan las tareas. prevé aplicar las mismas medidas de protección que para el empleo por cuenta ajena, en particular algunos elementos de protección social, y permite convenios colectivos para trabajadores autónomos de plataformas digitales. A diferencia de la experiencia francesa, esta Ley italiana permitió la creación de la asociación sectorial de empresarios AssoDelivery, que es en la actualidad un agente importante en la negociación colectiva multipatrol.

Toda la normativa analizada aquí carece de detalles sobre el cumplimiento de sus disposiciones y las sanciones por incumplimiento. Además, los limitados recursos de las autoridades públicas que fiscalizan el cumplimiento constituyen un punto débil de la normativa.

## El real decreto-ley español que protege a las personas dedicadas al reparto de comida a domicilio («Ley Rider»)

Algunos actos legislativos muy recientes relativos a las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales en los Estados miembros fueron descartados del análisis porque han estado vigentes durante un período muy corto. No obstante, se presenta brevemente un ejemplo.

Tras largas negociaciones y tras un acuerdo de diálogo social tripartito entre la mayoría de los interlocutores sociales representativos y el Gobierno, en mayo de 2021 se publicó la «**Ley Rider**» española (Real Decreto-ley n.º 9/2021), que entró en vigor en agosto de 2021.

La nueva ley reconoce a los repartidores de comida a domicilio que trabajan a través de plataformas digitales como empleados si la plataforma ejerce la dirección y el control a través de la gestión algorítmica. Además, obliga a las plataformas a revelar a los trabajadores el modo en que los algoritmos y la inteligencia artificial afectan a las condiciones de trabajo, las decisiones de contratación y los despidos.

## Asuntos judiciales sobre la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales

Dado que los marcos jurídicos nacionales no definen claramente la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales, unos cien asuntos judiciales ya han investigado el tema. Estos asuntos se agrupan en aproximadamente un tercio de los Estados miembros y se ocupan del trabajo en plataformas digitales de taxis y reparto a domicilio. Aunque las decisiones de los distintos tribunales varían, las sentencias más recientes establecen que los trabajadores de plataformas son empleados.

Entre los argumentos y criterios utilizados habitualmente por los órganos jurisdiccionales para fundamentar sus decisiones destacan los siguientes:

- la integración de los trabajadores en la organización de la plataforma; esto comprende consideraciones sobre la subordinación, la autonomía (en cuanto a tiempo y lugar de trabajo), el control y la supervisión, las sanciones y las medidas disciplinarias, y la obligación de la plataforma de ofrecer trabajo y del trabajador de aceptar las tareas asignadas;
- si es la plataforma o el trabajador quien establece las relaciones de mercado; si el trabajador tiene un modelo de negocio; y si el trabajador está dado de alta como autónomo y goza de discrecionalidad a la hora de prestar servicios;
- si los trabajadores están obligados a prestar los servicios personalmente o si puede hacerlo un trabajador sustituto;
- si las herramientas necesarias para la prestación de los servicios obran en poder de la plataforma o del trabajador.

La observación de que los órganos jurisdiccionales llegan a sentencias distintas basándose en criterios similares ilustra la variedad de relaciones individuales en el trabajo en plataformas digitales, así como en los marcos jurídicos, económicos y laborales nacionales.

## Negociación sobre las condiciones laborales

La negociación sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales puede tener lugar a diferentes niveles. La muestra de iniciativas recogidas en este estudio abarca tanto los convenios colectivos sectoriales generales como las iniciativas para garantizar acuerdos específicos para los trabajadores de plataformas digitales.

### Convenios colectivos sectoriales

- Ejemplos de convenios colectivos sectoriales generales que también amparan a los trabajadores de plataformas digitales son el **convenio colectivo austriaco para los mensajeros en bicicleta** y el **convenio colectivo italiano de logística, transporte de mercancías y transporte marítimo**. El objetivo de estos convenios colectivos es crear condiciones equitativas entre la economía de plataformas y la economía tradicional, en términos de competencia y condiciones laborales. Ambos convenios regulan ámbitos típicos como el tiempo de trabajo, la remuneración y los derechos en caso de accidente y enfermedad, así como el suministro de equipos.

Ambos convenios colectivos se han destacado como señales importantes de que las herramientas tradicionales de relaciones laborales también pueden amparar el trabajo en plataformas digitales. Además, podrían convertirse en un motor para establecer convenios colectivos específicos para plataformas. Los aspectos negativos son que los convenios colectivos solo amparan a los trabajadores de plataformas digitales si estos tienen la condición de empleados por cuenta ajena, y que los niveles salariales mínimos pactados se consideran bajos.

### Convenios específicos para los trabajadores de plataformas digitales

- Los sindicatos tradicionales han puesto en marcha iniciativas específicas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales, como el equipo **United Freelancers** establecido por el sindicato ACV-CSC en Bélgica y las iniciativas del sindicato danés **3F**. Sin embargo, este trabajo también lo están llevando a cabo organizaciones que

representan exclusivamente a los trabajadores de plataformas digitales, como el **Sindicato de repartidores de los Países Bajos** (que, sin embargo, trabajó en estrecha colaboración con un sindicato consolidado).

Todos participan en una serie de actividades, como ejercer presión sobre el Gobierno y los responsables políticos, la negociación colectiva con varias plataformas digitales, la provisión de contratos tipo para los trabajadores de plataformas digitales y la revisión de los contratos individuales de estos, y la provisión de apoyo jurídico a estos trabajadores. Esta prestación de una amplia gama de servicios adaptados a las necesidades del grupo destinatario es un punto fuerte importante de estas iniciativas, aunque pone bajo presión los recursos de las organizaciones. El uso de las redes sociales también permite mejorar la visibilidad de las iniciativas y movilizar a los trabajadores de las plataformas digitales.

- En concreto, dos iniciativas afectan a la plataforma Foodora, que media en el reparto de comida a domicilio: la creación de un **comité de empresa en Foodora Austria** y el **convenio colectivo entre Foodora y la Federación Unida de Sindicatos** de Noruega. Estas iniciativas fueron impulsadas por la insatisfacción expresada por los trabajadores en relación con sus condiciones laborales.

Las actividades específicas de cada plataforma contribuyen a igualar las condiciones de trabajo entre los trabajadores afiliados a la misma plataforma, ofrecen mejores oportunidades para negociar las condiciones de trabajo y mejoran la transparencia de las decisiones empresariales. El hecho de que únicamente estén destinadas a los trabajadores de plataformas digitales que tienen la condición de empleados es un punto débil. Algunas de las personas entrevistadas mencionaron que, en el caso de las plataformas que actúan en varios países, las decisiones empresariales tienden a no adoptarse a escala local o nacional, lo que dificulta la posibilidad de influir en las condiciones de trabajo a través de un comité de empresa específico o un convenio colectivo.

## Acción colectiva

En un sentido amplio, la acción colectiva podría considerarse un mecanismo para «negociar» las condiciones de trabajo. Europa ha sido testigo de un número creciente de huelgas de trabajadores de plataformas digitales. En la mayoría de los casos, estas fueron organizadas o apoyadas por los sindicatos tradicionales. En algunos casos, trascienden la dimensión local y se celebran paralelamente en diferentes ciudades o a través de las fronteras. Los ejemplos más recientes también pretenden involucrar a los clientes de las plataformas facilitándoles información sobre las condiciones laborales de los trabajadores y animándolos a no utilizar la plataforma mientras dure la huelga.

En Italia, el **Sindicato de repartidores de Bolonia** ha convocado una serie de huelgas desde 2017. El objetivo ha sido dar a conocer las condiciones de trabajo de los repartidores en días calurosos, durante los cuales la demanda de entregas tiende a alcanzar su máximo. Las dos últimas huelgas nacionales, celebradas el 30 de octubre de 2020 y el 26 de marzo de 2021, se acompañaron de un llamamiento en Facebook a los clientes para boicotear a las plataformas de reparto y no hacer pedidos a través de ellas esos días.

## Provisión de protección social y de seguro

La falta de protección social y de seguro para los trabajadores de plataformas digitales es una de las cuestiones que ha cobrado mayor relevancia en el debate público. Esta cuestión surge debido a la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales, a su escasa concienciación respecto a los riesgos laborales y la necesidad de protección, y al elevado coste de los seguros privados.

- Algunas plataformas individuales han ofrecido paquetes de seguro específicos a sus trabajadores. Por ejemplo, **Deliveroo** y **la aseguradora Qover** han colaborado para ofrecer seguros privados para los repartidores de comida a domicilio en los países en los que opera Deliveroo. La principal motivación de las plataformas para introducir estos regímenes es mantener su flexibilidad para contratar trabajadores autónomos, al tiempo que les proporciona una mayor seguridad en cuanto a la responsabilidad frente a terceros. Además, puede ofrecer a las empresas una ventaja competitiva sobre plataformas comparables, al atraer a los «mejores» trabajadores.

Las iniciativas analizadas ofrecen un seguro de accidentes que da derecho a los trabajadores a un determinado porcentaje de sustitución de ingresos durante un determinado número de días si no pueden trabajar tras un accidente laboral. No se cubren los daños a la propiedad de los repartidores, como su bicicleta/motocicleta o su teléfono móvil.

El hecho de que los repartidores estén asegurados automáticamente de forma gratuita es el principal punto fuerte de estas iniciativas. Además, estos regímenes contribuyen a concienciar a los trabajadores sobre la necesidad de tener un seguro. Sin embargo, el importe de la indemnización ofrecida por estos regímenes es bajo. Sin embargo, los expertos entrevistados para este estudio señalaron que este nivel es probablemente el mejor que se puede ofrecer sin cuestionar la situación de empleo autónomo. Además, aunque las

plataformas informan a los trabajadores sobre el seguro, existen algunos indicios de que los trabajadores carecen de conocimientos sobre las condiciones y no presentan reclamaciones como consecuencia de ello. Otro punto débil es que el seguro se limita a una plataforma específica, mientras que los repartidores pueden trabajar con varias de ellas. Aunque todas las plataformas ofrecieran paquetes similares, sus condiciones podrían diferir, lo que dificultaría a los trabajadores el seguimiento de sus derechos y de los procedimientos a seguir.

- La pandemia de COVID-19 contribuyó a incrementar los riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores de plataformas digitales que trabajan in situ. El reparto de comida a domicilio, en particular, que aumentó durante los confinamientos en toda Europa, requiere interacción física y, por tanto, aumenta la exposición a la infección. Ante esta situación, varias plataformas han emprendido iniciativas para concienciar a sus trabajadores, sus clientes y el público en general sobre los riesgos de infección y cómo podrían evitarse, así como para dotar a los trabajadores de equipos de protección.

Además, algunas plataformas reforzaron la protección social. **Uber Eats**, en colaboración con una compañía de seguros privada, brindó asistencia financiera durante 14 días a los trabajadores diagnosticados con COVID-19 o confinados por las autoridades de salud pública. Para optar a esta asistencia, los trabajadores debían haber realizado al menos una entrega para la plataforma en los 30 días anteriores. La ayuda equivalía a los ingresos semanales medios de los trabajadores durante los tres meses anteriores a la solicitud.

Los expertos consultados en este estudio valoran positivamente esta iniciativa, ya que supone una red de protección para los trabajadores en situación de emergencia. Al mismo tiempo, criticaron la escasa generosidad y los rígidos criterios de elegibilidad

## Modelos de negocio alternativos - cooperativas

Dependiendo de la legislación nacional, los trabajadores afiliados a una plataforma gestionada como cooperativa pueden tener la condición de empleados, lo que les da acceso a todos los derechos y protecciones garantizados por la legislación laboral. Además, al favorecer un modelo de valor para las partes interesadas frente a un modelo de valor para los accionistas, las cooperativas tienden a conceder más valor a los intereses de sus trabajadores y a empoderarlos para influir en sus condiciones de trabajo.

- **CoopCycle** es una federación internacional de cooperativas de repartidores. Proporciona software de backend para cooperativas de repartidores que permite organizar la asignación de tareas a los repartidores y gestionar los pagos. También presta servicios de asesoramiento jurídico y empresarial, especialmente para ayudar a estas cooperativas en su fase de puesta en marcha. Además, coordina las iniciativas para promover mejores condiciones laborales para los trabajadores de plataformas digitales en cooperación con las administraciones locales y los sindicatos nacionales.

A mediados de 2021, CoopCycle cubría a entre 200 y 300 trabajadores de plataformas en unas 70 cooperativas en nueve países. La ayuda prestada a la creación de cooperativas de plataformas digitales contribuyó a aumentar su

número. Sin embargo, las actividades de CoopCycle están restringidas por sus limitados recursos financieros, y la visibilidad de la organización es cuestionable, especialmente si se compara con las grandes plataformas que ofrecen servicios de reparto.

- **Coursiers Bordelais** es una plataforma francesa que funciona como cooperativa y es mediadora de servicios de reparto, principalmente entre profesionales y trabajadores de la plataforma, por lo que despachan artículos como paquetes y flores en lugar de comida. A mediados de 2021, solo siete trabajadores de plataformas estaban afiliados a la cooperativa. Aunque a pequeña escala, la iniciativa tiene un impacto positivo al contratar trabajadores como empleados, involucrarlos en las decisiones empresariales y darles acceso a un salario mínimo regular y predecible más una participación financiera en los ingresos de la plataforma. La naturaleza de la cooperativa, que debe garantizar una carga de trabajo suficiente para los trabajadores afiliados de forma permanente, supone un reto para su crecimiento, como lo es su limitado acceso a la financiación. Además, si los socios cambian de trabajo (algo muy probable, dado que las tasas de rotación son bastante altas entre los trabajadores de plataformas digitales), la sostenibilidad de la cooperativa está en riesgo, ya que no puede transferirse ni venderse como otras entidades empresariales.

## Códigos de conducta y normas

Una «herramienta útil» para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales es el autocompromiso voluntario de las plataformas de hacerlo, mediante el establecimiento y el cumplimiento de códigos de conducta o normas. Estos tienden a crearse en respuesta a las crecientes críticas a las plataformas y constituyen un intento de estas de mejorar la reputación de su modelo de negocio.

- El **Código de conducta relativo al trabajo colaborativo alemán** define diez principios relacionados con la conformidad con la ley, la interacción con los trabajadores, la organización del trabajo y las condiciones laborales. La herramienta representa un paso importante hacia el establecimiento de normas en la economía de plataformas. El diálogo entre las plataformas y los sindicatos sobre el desarrollo ulterior del código de conducta también contribuye a establecer un mejor conocimiento del trabajo de las plataformas y de su evolución. Además, permite otras

actividades, como la creación de una oficina del defensor, que supervisa posibles incumplimientos de las normas. Esto se considera importante, ya que el carácter voluntario del código no garantiza que las normas se apliquen en la práctica.

- En Italia, la Carta de los derechos fundamentales de los trabajadores digitales en el entorno urbano fue firmada por el **Sindicato de repartidores de Bolonia**, el alcalde de la ciudad, varios sindicatos y dos plataformas de reparto de comida a domicilio. En virtud de la Carta, las plataformas firmantes se comprometen a ofrecer una tarifa fija por hora de al menos el salario mínimo del sector, un seguro de accidentes y enfermedad, y una compensación por el mantenimiento del medio de locomoción. También aceptan la libertad de asociación y el derecho de huelga de los trabajadores. Los expertos consultados en este estudio consideraron la Carta un importante paso simbólico y una contribución al diálogo entre las distintas partes interesadas; sin embargo, a mediados de 2021, no había dado (aún) ningún resultado tangible.

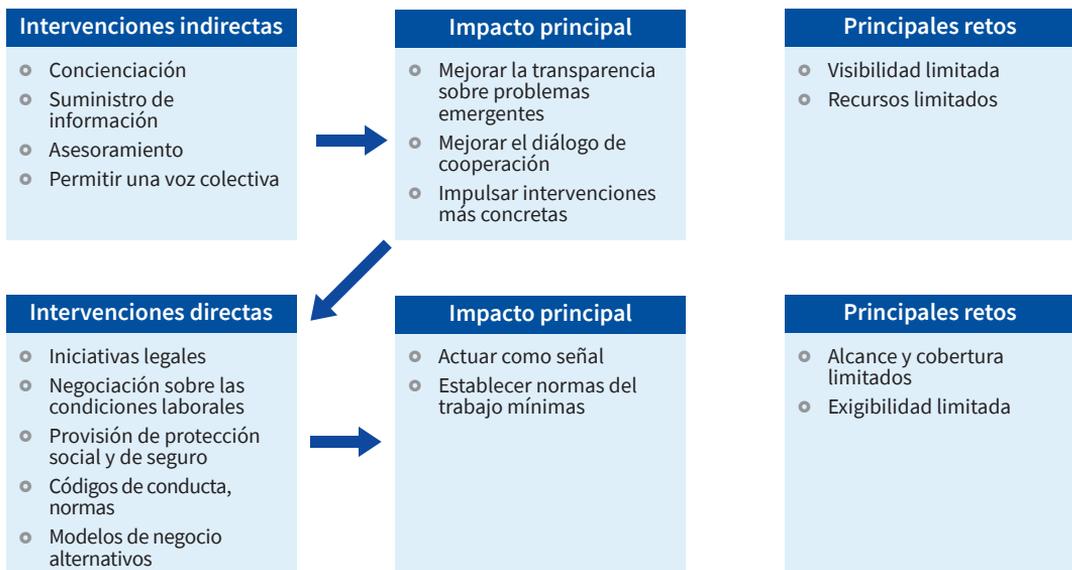
## Conclusiones sobre la lógica y la eficacia de las iniciativas

Las iniciativas analizadas en las páginas anteriores son variadas y más ilustrativas que representativas, por lo que cualquier valoración general de las mismas debe hacerse con cautela. Dicho esto, el ejercicio actual pone de manifiesto que las iniciativas que abordan indirectamente la mejora del empleo y de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales tienden a dar lugar a nuevas acciones operativas. Son eficaces para aumentar la transparencia en torno a los problemas en cuestión y para promover el diálogo entre diferentes tipos de partes

interesadas. Los principales retos a los que se enfrentan son su escasa visibilidad entre los grupos destinatarios previstos (trabajadores y responsables políticos) y las limitaciones de recursos de las organizaciones implicadas (gráfico 1).

Las intervenciones directas para mejorar el empleo y las condiciones laborales en la actualidad también muestran un impacto operativo limitado debido a su novedad. Sin embargo, son señales importantes y establecen normas del trabajo mínimas. Si se superan los desafíos a los que se enfrentan actualmente (alcance y cobertura limitados, generosidad y exigibilidad), podrían convertirse en un medio muy eficaz para mejorar las circunstancias de los trabajadores de plataformas digitales.

Gráfico 1: Lógica de intervención e impacto de las iniciativas





## Indicadores políticos

### Problemas estructurales

- Las iniciativas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales están distribuidas de manera desigual en toda la UE, y existen pocas en Europa oriental. Las formas innovadoras de concienciar, capacitar y permitir el intercambio de las lecciones aprendidas entre diferentes tipos de agentes y Estados miembros podrían contribuir a una mejor difusión de las iniciativas de trabajo en plataformas digitales.
- Las iniciativas integradas en actividades políticas más amplias tienden a tener una mayor visibilidad (y, por tanto, posible aceptación) y respaldo organizativo. A medida que las estrategias para la digitalización en la economía y el mercado laboral van cobrando importancia, los responsables políticos podrían considerar la manera de incluir iniciativas dirigidas al trabajo en plataformas digitales. En este marco, debe encontrarse un medio para diseñar iniciativas de trabajo en plataformas digitales que proporcionen una protección adecuada a los trabajadores sin obstaculizar la innovación y el progreso tecnológico.
- Tanto las estrategias más amplias como las iniciativas individuales podrían beneficiarse de una cooperación reforzada entre los distintos tipos de partes interesadas. Las actividades conjuntas de los sindicatos consolidados y las organizaciones de base podrían permitir a ambos aprovechar los puntos fuertes de cada uno. La concienciación, el apoyo a las actividades de creación de redes y los ejercicios de capacitación podrían ser útiles en este contexto.
- Los enfoques nuevos e innovadores para abordar el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales tienden a verse restringidos por unos recursos financieros y organizativos limitados en las instituciones que los respaldan. Entre los ejemplos analizados, este era un problema especialmente para las organizaciones de base, los sindicatos y los órganos de ejecución. Si bien la cooperación podría contribuir en cierta medida a resolver esta cuestión, podrían ser necesarios más recursos financieros y humanos para garantizar la ejecución efectiva de los proyectos.
- Varias de las iniciativas aprovechan las redes sociales para llegar a los trabajadores de las plataformas digitales y concienciar sobre su trabajo. Estas experiencias podrían compartirse entre los distintos agentes y entre los Estados miembros utilizando herramientas existentes o de reciente creación para el desarrollo de capacidades y el intercambio de buenas prácticas.

- El establecimiento de mecanismos estructurales y sistemáticos de seguimiento y evaluación es importante para saber mejor lo que funciona y lo que no, en qué contexto y para qué tipo de plataforma. Estos datos no solo permitirían adaptar y desarrollar las estructuras de apoyo de los trabajadores de plataformas digitales, sino que también facilitarían el intercambio de conocimientos sobre el tema.

## Orientación y diseño de las iniciativas

- Faltan iniciativas que aborden específicamente los problemas concretos del trabajo en plataformas en línea, como el trabajo no declarado y el fraude fiscal, la falta de protección social, la baja remuneración y el tiempo de trabajo. Tales iniciativas podrían, por ejemplo, establecer un sistema para supervisar el trabajo en las plataformas en línea, especialmente a escala transfronteriza, e investigar los detalles relativos a las plataformas, los trabajadores, los clientes y las tareas. Podrían facilitar el intercambio transfronterizo de datos fiscales y de seguridad social (haciendo especial hincapié en el trabajo en plataformas digitales) o tratar de informar a los trabajadores de estas sobre sus derechos y obligaciones cuando trabajen a través de plataformas en diferentes países.
- Las **iniciativas legales** carecen de definiciones de «trabajo en plataformas digitales» o «trabajador de plataforma digital». Su alcance y cobertura también son inadecuados o poco claros.
  - La legislación relativa al derecho laboral cubre únicamente a los trabajadores de plataformas digitales que tienen la condición de empleados. Aunque la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales sigue sin estar clara, debe establecerse una mayor protección de los trabajadores de plataformas digitales que se encuentren en circunstancias precarias y sean autónomos vulnerables.
  - Los intentos de cubrir todo el trabajo en plataformas digitales pueden fracasar debido a la variedad de tipos de trabajo que utilizan estos medios, mientras que las iniciativas que abordan uno o dos tipos específicos dejan a los trabajadores de las plataformas digitales pertenecientes a otros tipos desprotegidos o infraprotegidos. El establecimiento de marcos generales que permitan y fomenten una regulación más adaptada podría ser un posible camino a seguir.
- Los **convenios colectivos** bien diseñados son eficaces para mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores de plataformas digitales. No obstante, los acuerdos existentes cubren únicamente a los trabajadores de plataformas digitales con condición de empleados. Además, como algunas plataformas operan en varios países, son útiles los acuerdos transfronterizos o los mecanismos de intercambio de información entre representantes de los trabajadores a través de las fronteras (como se observa en algunas de las iniciativas analizadas).
- El uso de **modelos de negocio con valor para las partes interesadas**, como las cooperativas, por parte de las plataformas resulta beneficioso para las condiciones laborales de los trabajadores de estas. Sería útil el apoyo público a la puesta en marcha y el crecimiento de este tipo de plataformas, en particular el asesoramiento jurídico y el apoyo financiero.
- Debe abordarse la limitada **protección social** de los trabajadores de plataformas digitales, sobre todo en el caso de aquellos para los que el trabajo en plataformas digitales constituye su trabajo principal. Necesitan una mejor cobertura a bajo coste o sin coste y con poca burocracia. Sería conveniente implantar medidas para informar a los trabajadores de estas plataformas sobre la necesidad, las ventajas y los procedimientos para establecer la cobertura y presentar reclamaciones.
- Los **seguros** también deben cubrir la responsabilidad frente a terceros y los daños a los equipos propios de los trabajadores de plataformas digitales.
- Las **actividades voluntarias** realizadas por las plataformas, como el autocompromiso con los códigos de conducta o los estatutos de responsabilidad social, deben fomentarse y apoyarse más y vincularse a mecanismos de seguimiento.
- **La concienciación y el suministro de información y asesoramiento** a los trabajadores de plataformas digitales, especialmente en relación con cuestiones legales, así como con sus derechos y obligaciones, son importantes. Estas iniciativas deben ser muy visibles y accesibles para los estos trabajadores.



## Recursos

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Repositorio de Eurofound sobre la economía de plataformas, «Iniciativas de la economía de plataformas»: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives> (Téngase en cuenta que la descripción de cada iniciativa se basa en diversas fuentes, indicadas en la entrada individual.)

Tema de Eurofound «Trabajo en plataformas digitales»: <http://eurofound.link/platformwork>

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2021), *Digital platform work and occupational safety and health: A review*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2018), *Empleo y condiciones laborales de determinados tipos de trabajo en plataformas*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2019), *Trabajo en plataformas: ¿Maximización del potencial al tiempo que se salvaguardan los estándares?*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2020), *Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios (Regreso al futuro: indicadores políticos de escenarios de trabajo en plataformas digitales)*, serie «Nuevas formas de empleo», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2020), *Nuevas formas de empleo: actualización de 2020*, serie «Nuevas formas de empleo», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. y Fernández-Macías, E. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.





## Ponerse en contacto con la unión europea

### En persona

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

### Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

- marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);
- marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o
- por correo electrónico: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

## Buscar información sobre la unión europea

### En línea

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_es](https://europa.eu/european-union/index_es)

### Publicaciones de la Unión Europea

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en: <https://op.europa.eu/es/publications>. Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local ([https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)).

### Derecho de la Unión y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

### Datos abiertos de la Unión Europea

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<http://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.

El rápido auge de la economía de plataformas ha dado lugar a una notable transformación de los mercados de trabajo europeos, pero los marcos reglamentarios existentes y las iniciativas voluntarias aún no se han puesto al día. Aunque el trabajo en plataformas digitales ofrece oportunidades a los trabajadores y a los empresarios y puede contribuir a la innovación, el crecimiento económico y la competitividad en la UE, ha sido objeto de críticas desde el principio debido a las deficientes condiciones laborales y el empleo precario que a menudo sufren los trabajadores. En consecuencia, las administraciones, los interlocutores sociales, las organizaciones de base y las propias plataformas digitales de toda la UE han comenzado a introducir iniciativas para abordar los aspectos negativos del trabajo en plataformas digitales. Este resumen de políticas evalúa algunas de estas iniciativas en los Estados miembros y ofrece recomendaciones para la adopción de nuevas medidas.

---

**La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y laborales, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.**

