



► Notas sobre Negociación Colectiva

Noviembre de 2022

La negociación colectiva en la economía de plataformas: actores y contenidos de los primeros convenios colectivos

María Luz Rodríguez Fernández¹

Principales puntos

- Esta nota analiza experiencias de negociación colectiva entre trabajadores y empleadores de plataformas. A pesar de que la literatura refiere serias dificultades de hecho y de índole jurídica para el desarrollo de la negociación colectiva en la economía de plataformas, esta existe y está proveyendo de mejores condiciones de trabajo a los trabajadores de plataformas.
- Analizar esta realidad en toda su extensión, esto es, organizaciones que están negociando, niveles donde se produce la negociación y contenidos de estos primeros convenios colectivos, puede ayudar a conocer mejor este nuevo espacio abierto para la negociación colectiva, así como asentar la propia negociación colectiva como herramienta adecuada para la protección de los trabajadores.

1. El trabajo en plataformas como realidad multiforme

Aunque el fenómeno del trabajo mediante plataformas digitales es relativamente reciente, ya existe una copiosa literatura que da cuenta de sus características más sobresalientes. A efectos de estudiar las prácticas de negociación colectiva que puedan desarrollarse en o para este modelo de negocios, quizá sea la primera de tales características que **se trata de un fenómeno empresarial multiforme**. Existen plataformas que, para la prestación de los servicios de que se trate (reparto,

transporte, cuidado de personas), precisan localizar en un determinado espacio o territorio a sus trabajadores (plataformas in situ). Existen, sin embargo, otras plataformas cuyos trabajadores prestan sus servicios (consultoría, diseño de software, revisión de imágenes para redes sociales) en línea, trabajando las más de las veces delante de un computador desde sus propios domicilios (teletrabajo y trabajo en plataforma se dan aquí la mano). Se diferencia, así, entre ***gig work*** y ***cloud work*** (Schmidt 2017, 6). La primera es una fuerza de trabajo visible y localizable; la segunda es una fuerza de trabajo invisible y dispersa alrededor del mundo. Ello

¹ Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha

hace que la negociación colectiva en la economía de plataformas no pueda analizarse ni, llegado el caso, practicarse de acuerdo con un solo paradigma, dado que tales diferencias en relación con los trabajadores de plataforma hacen que no pueda responderse de idéntica forma a preguntas tales como quién puede negociar un convenio colectivo, cuál es el ámbito del mismo o, incluso, cuál es la ley aplicable a la negociación colectiva y su resultado.

Una segunda característica que merece ser destacada es que **apenas existen estadísticas oficiales sobre el trabajo en la economía de plataforma**, lo que dificulta notablemente su medición y el conocimiento de los perfiles de las personas que trabajan en ella. No obstante, se han publicado informes que permiten aproximarse con alguna certidumbre a la dimensión del fenómeno. En el ámbito de la Unión Europea (UE), la Encuesta COLLEEM II (Urzí Brancati et al. 2020, 16) cifra en un 11% el porcentaje de personas que han trabajado alguna vez en la economía de plataformas. Este trabajo es de muy diferente intensidad en relación con el número de horas que se dedican al mismo y la renta que se obtiene de él. Únicamente el 1,4% de la población europea tiene como empleo principal el que realiza mediante plataforma; para la mayoría (4,1%) se trata de un empleo secundario o de un empleo marginal (3,1%). Por otro lado, hay informes donde se estima que **el porcentaje de población mundial adulta en edad de trabajar que trabaja en plataformas está entre un 0,3 y un 22%** (ILO 2021, 49). Para el 30% de ellos, el empleo en la plataforma en línea es la fuente fundamental de ingresos (ILO 2021, 154), pero, en los sectores del taxi y del reparto, la proporción se invierte y la mayoría de los trabajadores (84% y 90%, respectivamente) obtienen su principal fuente de ingresos del trabajo en plataformas (ILO 2021, 158).

Esta última parece ser también la regla en América Latina. En este ámbito no se cuenta con informes regionales, pero sí con algunas encuestas e informes en algunos países. El caso de **Chile** es singular, porque es el único de la región que cuenta con [estadísticas oficiales sobre el trabajo en plataformas](#). De acuerdo con ellas, 205.440 personas tienen como ocupación principal el trabajo en plataformas (2,3%

de la población ocupada), en tanto que 21.542 trabajan en plataformas como segunda actividad. En **Argentina y Colombia**, los informes sobre trabajo en plataformas también estiman que la mayoría de los trabajadores de plataformas de reparto obtienen su principal fuente de ingresos en su trabajo en las plataformas: el 89% en el caso de Argentina (López Mourelo 2020, 75) y más del 80% en el caso de Colombia (OIT 2021, 90).

► La protección laboral y social que disfrutan (los trabajadores de plataformas) es, por regla general, más débil que aquella que disfrutan los trabajadores que no trabajan en ellas”

Más allá de ello, **dentro de este conjunto de trabajadores de plataforma apenas hay homogeneidad**. Por ejemplo, preguntados por los motivos para trabajar en la economía de plataformas, aquellos que lo hacen en plataformas en línea aducen querer complementar sus ingresos, mientras que aquellos que trabajan en plataformas que localizan el empleo lo hacen mayoritariamente por falta de un empleo alternativo (ILO 2021, 143-145). En lo que se refiere al nivel de estudios también hay diferencias apreciables. Es verdad que el nivel de estudios de los trabajadores de plataformas suele ser más alto que el de los trabajadores que no trabajan en plataforma (Berg et al. 2018, 36), pero, aun así, **más del 60% de los que trabajan en plataformas en línea tienen un alto nivel de estudios**, mientras que es entre el 21% y el 24% de los que trabajan en plataformas de reparto o transporte los que tienen esta condición (ILO 2021, 141). Existen, obviamente, diferencias en relación con el trabajo que realizan (desde desarrollar un programa informático hasta repartir comidas a domicilio por medio de una bicicleta), los ingresos que perciben por ello (una característica del trabajo en plataformas es la polarización salarial (ILO 2021,

155)) e, incluso, la propia consideración como trabajo dependiente o autónomo que ellos poseen sobre su actividad (por ejemplo, el 83% de los trabajadores de plataformas de reparto en Santiago de Chile se consideran trabajadores por cuenta propia (Asenjo Cruz y Coddou Mc Manus 2021, 43), mientras en el espacio de la UE suele ser al contrario (Huws et al. 2017, 39)). Diferencias que hacen de los trabajadores de plataformas un conjunto heterogéneo de personas con intereses también heterogéneos, difícilmente reconducibles a un nexo común más allá del obvio de trabajar todos en la economía de plataformas y, por lo que hace al caso, de la afirmación (o no) de su derecho a la negociación colectiva.

Con todo, sí parece haber un elemento común a todos ellos. **La protección laboral y social de que disfrutan es, por regla general, más débil que aquella de que disfrutan los trabajadores que no trabajan mediante plataformas.** Los trabajos de Berg et al. (2018, 50 y 67) e ILO (2021, 154-156 y 166) demuestran que los ingresos de estos trabajadores y su tiempo de trabajo son peores que los de aquellos que no trabajan en plataformas, entre otras razones porque consumen mucho tiempo esperando a acceder a un trabajo en la plataforma por el que no se percibe ingreso alguno, pagan tarifas para poder acceder al trabajo en la plataforma o suman el tiempo de trabajo en su ocupación principal más el tiempo de trabajo en la plataforma. Ello también es frecuente en los países de América Latina, donde los informes realizados para Chile (Asenjo Cruz y Coddou Mc Manus 2021, 45), Argentina (López Mourelo 2020, 72) y Colombia (OIT 2021, 92) reportan que **los trabajadores de plataformas de reparto trabajan un número de horas muy elevado.** Por su parte, la EU-OSHA (2017, 25) alerta sobre los **riesgos existentes para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas**, no necesariamente cubiertos por medidas de protección adecuadas, especialmente porque muchos de ellos no poseen seguros de salud o accidente de trabajo. Finalmente, las investigaciones de Behrendt, Nguyen y Rani (2019) demuestran que la protección social de estos trabajadores es de mucha menor intensidad que la de aquellos que no trabajan en plataformas,

especialmente en relación con la **protección por desempleo.** Todo ello por diferentes razones, algunas derivadas de las características del trabajo en plataformas, pero sobre todo porque las personas que trabajan en ellas lo hacen mayoritariamente en el sector informal o como (genuinos o ficticios) trabajadores autónomos (Rodríguez Fernández 2020).

2. Alternativas para articular una mayor protección laboral y social de los trabajadores de plataformas

Ante la situación descrita son básicamente tres las fórmulas ensayadas para mejorar la protección de los trabajadores de plataformas. La primera es **negar el carácter de trabajo autónomo de esta clase de trabajo**, la segunda es **crear figuras jurídicas específicas para clasificar jurídicamente a estos trabajadores** y la tercera es **expandir los derechos propios de trabajo dependiente al trabajo autónomo** (Rodríguez Fernández 2019). Es bien sabido que el nacimiento del trabajo en plataformas ha venido seguido de una conflictividad a lo largo del mundo para i) negar que se esté ante un trabajo autónomo real y ii) demostrar que concurren las características propias del contrato de trabajo. Las sentencias dictadas al efecto no han seguido un mismo criterio y hoy conviven resoluciones judiciales donde se declara la existencia de genuino trabajo autónomo con aquellas que declaran la existencia de un contrato de trabajo entre el trabajador y la plataforma (aunque estas últimas comienzan a ser mayoría). Esta dinámica judicial y la estrategia sindical que la mayoría de las veces ha sido su impulsora (Joyce et al. 2020) se ha trasladado después a la agenda legislativa y en determinados países se han aprobado leyes que presumen la **existencia del contrato de trabajo** y, por tanto, consideran que los trabajadores de plataformas, al menos de partida, son trabajadores dependientes. Tal fue el caso de la [Ley del Estado de California conocida como AB5](#) y de [España con la aprobación de la Ley 12/2021](#).

España también fue uno de los países pioneros en la creación de figuras intermedias que rompieron el binomio trabajo dependiente/trabajo autónomo. Ello

se hizo en la **Ley del Estatuto del trabajo autónomo de 2007** y no al calor de los debates sobre la calificación jurídica del trabajo en plataformas, pero una y otra vez se ha puesto de ejemplo la figura española del “trabajador autónomo económicamente dependiente” o la inglesa del “worker” como posibles vías de solución a las especialidades del trabajo en plataformas, que, al menos para algunos, no encaja con holgura ni en la figura del trabajo dependiente ni en la del trabajo autónomo. La idea central de esta opción es **crear un cuerpo normativo de derechos laborales y de protección social a mitad de camino entre los que se aplican al trabajo dependiente y al trabajo autónomo** para ser aplicados a estos trabajadores “especiales”, que no son considerados ni completamente autónomos ni completamente dependientes. La [Ley 21431 chilena](#), que regula el “contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes”, puede ser un ejemplo de esta fórmula.

Finalmente, **Italia** o **Francia** pueden servir de muestra de la tercera de las vías. La [Ley italiana de 2 de noviembre de 2019](#), número 128, ha reforzado la presunción de existencia de un contrato de trabajo entre el trabajador y la plataforma, pero también ha establecido que, aunque se trate de un verdadero trabajador autónomo, este tiene derecho a la aplicación i) del convenio colectivo del sector de actividad al que se dedica o ii), en caso de no existir tal convenio colectivo, un “nivel mínimo de tutela” que, entre otros derechos, garantiza el pago por la plataforma de un seguro de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional. De su lado, la [Ley francesa número 2016-1088](#), con base en el concepto de “responsabilidad social” que tiene la plataforma respecto de quienes prestan servicios por medio de ella, obliga a que la misma pague las cuotas del seguro de accidentes de trabajo que haya concertado el trabajador autónomo, además de reconocer su derecho a la formación profesional y a pertenecer a un sindicato. A ella se suma la [Ley número 2019-1428](#), que ha previsto que los trabajadores autónomos de transporte y reparto dispongan de una “carta” mediante la que puedan acceder a “garantías de protección social complementaria”. Como puede

verse, en ambas legislaciones se extienden derechos del mundo del trabajo dependiente a los trabajadores de plataformas aun en el caso de que sean verdaderos autónomos.

► Si estos trabajadores son considerados trabajadores dependientes, ello lleva consigo la automática adjudicación a los mismos del derecho a la negociación colectiva en los términos y condiciones que este derecho se aplica a los demás trabajadores.”

Esta diferente aproximación para el logro de una mejor protección laboral y social de los trabajadores de plataformas tiene trascendencia a efectos de **negociación colectiva**. Si estos trabajadores son considerados trabajadores dependientes, ello lleva consigo la automática adjudicación a los mismos del derecho a la negociación colectiva en los términos y condiciones que este derecho se aplica a los demás trabajadores. En caso de que se creen terceras figuras o se expandan hacia el trabajo autónomo derechos laborales y de protección social de los trabajadores dependientes, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva no resulta tan claro, dado que, como se explicará en el apartado 5, existen dudas jurídicas sobre si los trabajadores autónomos pueden gozar del derecho a la negociación colectiva.

3. Sujetos y niveles (sector o empresa) de la negociación colectiva de trabajadores dependientes de plataformas

Una vez declarado o reconocido el estatus de trabajadores dependientes, los trabajadores de plataforma disfrutan del derecho a la negociación

colectiva en la misma medida que lo hacen los demás trabajadores. Sin embargo, hay algunas cuestiones sobre la práctica de la negociación colectiva por su parte que conviene apuntar.

La primera de ellas es el **sujeto que negocia en representación de estos trabajadores**. No es tanto o no es sólo una cuestión de legalidad, sino más bien de llamar la atención sobre la dificultad de hacer germinar en esta clase de trabajadores el interés por la defensa colectiva de sus propios intereses (Johnston y Land-Kauzlauskas 2018, 5). Pensemos en cómo es el trabajo en la economía de plataformas. La relación que une a los trabajadores con las plataformas no suele tener continuidad en el tiempo, sino una duración limitada y, por así decirlo, entrecortada. Entran y salen de la plataforma a lo largo del día, hay días que se conectan y días que no se conectan a ella, muchos de ellos compatibilizan el trabajo en la plataforma con su trabajo principal y otros tantos prestan servicios en varias plataformas al tiempo y entran y salen de cada una de ellas, de hecho, la rotación de trabajadores es una característica del trabajo en plataformas. Súmese a ello la **dificultad de saber quién es el empresario** (Rodríguez Rodríguez 2020, 147), dado que muchas veces lo único que conocen los trabajadores de él es el nombre de la plataforma y su número de identificación (ID) para conectarse a ella. Además de ser difícil ubicar el sector de actividad, porque el transporte, el diseño de programas informáticos o el cuidado de personas existen como sectores económicos, pero estos trabajadores prestan sus servicios no en empresas de tales sectores económicos sino mediante una empresa que es una plataforma digital. Todo ello hace que se construya con dificultad la base sobre la que se erige la negociación colectiva: un empleo para una empresa de un sector económico cuyas condiciones hay que regular. **Aquí ni el empleo ni la empresa ni el sector aparecen con claridad.**

Por otro lado, los trabajadores de la economía de plataformas que trabajan en línea lo hacen en condiciones que ciertamente dificultan la articulación de la tutela colectiva de sus intereses. A los rasgos del trabajo en plataformas expuestos antes se une que trabajan geográficamente aislados desde su

computador y que muchas veces desconocen si su empleador es la plataforma a la que se conectan o la empresa/persona que solicita en la web la realización de la tarea de que se trate. Más aún, el modelo de trabajo de estas plataformas suele ser la subasta de tareas en la web, de forma que los trabajadores se ven obligados a competir entre sí para poder acceder al trabajo que van a desarrollar. Como puede verse, **a estas personas de la economía de plataformas en línea no los aglutina ni el espacio geográfico en el que trabajan, ni la empresa para la que lo hacen, ni siquiera la profesión que ejercitan**, porque las tareas a las que acceden en la web son de muy diverso género (desde programar hasta revisar imágenes en redes sociales). Fallan, por tanto, los elementos clásicos sobre los que se han construido las comunidades de intereses que han dado origen a la organización de sujetos colectivos y su actuación, básicamente el territorio, la empresa y la profesión (Lehdonvirta 2016). Más aún, la competencia entre ellos para acceder a las tareas en la web los vuelve adversarios y actúa en contra del sentimiento de unidad. Piénsese, además, que las plataformas de trabajo en línea son globales y que tienen la fuerza de trabajo que utilizan dispersa a lo largo del mundo. Ello significa que los trabajadores de una misma plataforma pueden estar trabajando en línea desde India, Kenia, Santiago de Chile o Barcelona. En esta situación, **cabe preguntarse qué sujeto representaría en una negociación colectiva a una fuerza de trabajo localizada a escala mundial.**

A pesar de todo lo anterior, han ido aflorando sujetos que representan a estos trabajadores. En ocasiones, sobre todo entre los trabajadores de plataformas en línea, han surgido foros en los que compartir experiencias tenidas en la plataforma para que sirvan de ejemplo a otros posibles trabajadores. Otras veces han surgido sindicatos específicos de trabajadores de plataformas, con buenas relaciones con los sindicatos tradicionales a veces y con relaciones de competencia entre ellos en otras. Finalmente, no faltan los supuestos en los que los sindicatos tradicionales han asumido la representación y defensa de estos trabajadores.

Ejemplos de todo ello existen: i) [Turkopticon](#) es uno de los foros más conocidos; ii) la [Asociación de](#)

Personal de Plataformas (APP) de **Argentina** es un sindicato de trabajadores de plataformas que nos sirve, además, de ejemplo de sindicato específico con algunas tensiones con los sindicatos tradicionales de aquel país; iii) la relación entre Riders X Derechos y CC.OO. y UGT en **España** es muestra de una convivencia pacífica entre sindicatos específicos y tradicionales; y iv) el hecho de que la CGIL, la CISL y la UIL hayan suscrito en **Italia** el convenio colectivo para los trabajadores de la plataforma de reparto JustEat es ejemplo de sindicatos tradicionales asumiendo la defensa de estos “nuevos” trabajadores.

Las fórmulas más cercanas al sindicato como lo conocemos se concentran en los trabajadores de plataforma in situ, mientras que, salvo el ejemplo de los foros, apenas existe conocimiento de organización y acción sindicales en el caso de los trabajadores de plataformas en línea.

Ahora bien, la estrategia de estos sujetos no siempre es la misma. De hecho, si nos fijamos bien, las fórmulas más cercanas al sindicato como lo conocemos se concentran en los trabajadores de plataforma in situ, mientras que, salvo el ejemplo de los foros, apenas existe conocimiento de organización y acción sindicales en el caso de los trabajadores de plataformas en línea. De ahí que existan diferencias en cuanto a su estrategia. Algunos sujetos colectivos no buscan la negociación colectiva, entre otras cosas porque en la economía de plataformas la empresa (sobre todo las que operan en línea) es algo muchas veces no corpóreo. Lo que

se busca es más bien llamar la atención de los consumidores y de los poderes públicos para que los unos se replanteen el consumo a través de la plataforma donde se focaliza un conflicto y los otros se vean impelidos a actuar en defensa de estos trabajadores (Rodríguez Fernández 2018, 38). Otros sujetos colectivos han seguido una acción sindical, por así decirlo, más clásica y han optado por la negociación colectiva.

Una vez definido el sujeto, la siguiente cuestión es el **ámbito o nivel en el desarrollar la negociación**. Aquí vuelve a ser evidente la dificultad de la negociación colectiva en las plataformas en línea. Aun en el caso de que se considerara que los trabajadores de estas plataformas son, efectivamente, trabajadores dependientes, el carácter global de estas plataformas y la dispersión de su fuerza de trabajo hace difícil, como se dijo antes, encontrar un sujeto que represente a los trabajadores en la negociación, lo mismo que es extremadamente difícil concebir cuál sería el nivel en el que habría de desarrollarse la misma. Pensemos en si sería posible una **negociación colectiva que se extendiera a escala mundial** y que, por ello, pudiera llegar a aplicarse en todos los países donde hubiera trabajadores de una determinada plataforma: qué normativa se aplicaría a una negociación de estas características y cómo se garantizaría en cada uno de los países su aplicación.

Menos dificultades entraña la negociación colectiva en el caso de trabajadores de plataforma in situ, porque aquí la propia negociación colectiva puede estar localizada en un determinado territorio. Con todo, debe pensarse si es más conveniente una negociación de nivel de empresa/plataforma o de nivel sectorial, dadas las características del trabajo en plataforma que se apuntaron antes. La posibilidad de estar trabajando para varias plataformas al tiempo o la brevedad con la que a veces se establecen los vínculos entre los trabajadores y las plataformas parecen aconsejar la negociación colectiva de sector, con la finalidad de obtener cobertura con independencia de la plataforma en que se esté trabajando en cada momento o de obtenerla cada vez que se decide trabajar para una de ellas. Sin embargo, no es fácil definir en este caso cuál es el

sector, si la actividad económica que se realiza a través de la plataforma (reparto o transporte) o la actividad económica que representan las propias plataformas (el conjunto de las plataformas sería, en este caso, el sector de actividad).

Finalmente, quedan los **contenidos de esta negociación**. Pero en relación con ellos, más que plantear cuál serían los temas o aspectos que deberían teñir la negociación colectiva propia de los trabajadores de plataformas, es mejor comprobarlo/evaluarlo en la práctica mediante una revisión de algunos de los convenios colectivos ya existentes. Ello nos ayudará, además, a conocer quienes fueron sus agentes y despejar dudas sobre los sujetos de la negociación colectiva y cuáles los niveles en que se ha entendido conveniente la negociación.

Se hace necesaria, no obstante, una reflexión final. Todos los convenios colectivos existentes se refieren a **trabajadores de plataformas que localizan el trabajo y ninguno a trabajadores de plataformas en línea**. Quizá ello sea la mejor demostración de que declarar la existencia de una relación de trabajo dependiente y, en consecuencia, la aplicación sin matices del derecho a la negociación colectiva no basta para que esta pueda desarrollarse en la práctica y ser la fuente de protección de estos trabajadores, debido a que una fuerza de trabajo global y dispersa es complejo aunarla en torno a una negociación colectiva. Aquí, y por ello, las **normas internacionales del trabajo** debieran tener el papel protagonista para la protección de estos trabajadores.

4. Principales contenidos de los primeros convenios colectivos de trabajadores de plataformas

Empieza a tenerse noticia de algunos convenios colectivos que regulan el trabajo en plataformas. Los países nórdicos parecen ir a la cabeza, con acuerdos en **Hilfr, Chabblér, Voocali, Bzzt, Instajobs, Gigstr y Foodora** (Jesnes et al. 2019), aunque también existen en otros países y respecto de otras plataformas. Algunos de ellos van a analizarse a continuación. Quizá el más conocido de todos es el que en 2018 se suscribió entre la plataforma [Hilfr ApS y el sindicato](#)

[danés 3F](#) y cuya formulación inicial, que comprendía a trabajadores y autónomos en la determinación del salario hora, ha sido declarada contraria al derecho de libre competencia. Sobre este tema se volverá después porque ahora me interesa poner el foco en su contenido. Hay dos elementos esenciales del mismo que merecen ponerse de relieve: el uno es la **clasificación de los trabajadores**, el otro que se considera un **convenio colectivo de prueba**. Estos dos elementos nos indican, en primer lugar, que la clasificación de los trabajadores de plataformas como trabajadores dependientes o autónomos también es el centro de la estrategia sindical/empresarial en la negociación colectiva y, en segundo término, que, dada la novedad que supone acordar condiciones de trabajo para un sector relativamente reciente, las partes prefieren actuar con cautela, en el sentido de probar una regulación de las condiciones de trabajo que se someta a evaluación antes de consolidar la misma.

► Todos los convenios colectivos existentes se refieren a trabajadores de plataformas que localizan el trabajo y ninguno a trabajadores de plataformas en línea.

En el caso del convenio entre **Hilfr ApS y 3F**, aunque en principio se obtiene la condición de trabajador dependiente una vez que se han trabajado 100 horas para la plataforma, finalmente basta la notificación a la misma para tener esta condición o ser freelance, de modo que se deja a opción de los trabajadores cuál sea su estatus (parágrafo 1). Algo que no era habitual ni siquiera en el modelo nórdico de relaciones laborales (Jesnes et al. 2019) y que no sería jurídicamente posible en buena parte de los ordenamientos jurídicos, donde se consideran normas de orden público laboral las que definen la existencia del contrato de trabajo. De otro lado, en el

propio acuerdo se hace una **“declaración conjunta”** en la que, en efecto, se reconoce el carácter de prueba que tiene el mismo y cuya pretensión es “un intento de construir un puente entre las plataformas digitales y el modelo danés de mercado de trabajo”, es decir, de iniciar un camino donde se normalice dentro del modelo de relaciones laborales la **negociación colectiva en las plataformas digitales**. De hecho, se prevé que la renegociación del acuerdo quede condicionada a que la plataforma se convierta en miembro de la Confederación de Industrias Danesas y esta organización participe en tal proceso.

Algo similar encontramos en el [Acuerdo suscrito en Italia por CGIL, CISL y UIL con JustEat en 2021](#). En este vuelve a latir la cuestión de la clasificación de los trabajadores cuando se declara que el interés de las partes es “definir un modelo innovador de regulación del trabajo subordinado de los **Riders** (...) que favorezca la inserción de esta categoría de trabajadores en el contexto organizativo y normativo de la subordinación” (Premisa, el subrayado es mío). Además, también se concibe como un convenio colectivo “experimental” que será sometido a evaluación (artículo 24).

Algo significativo de estos dos acuerdos es que ambos son de nivel de empresa y ambos están firmados por sindicatos tradicionales. Un apunte más respecto del último, en su artículo 5 declara **el trabajo a tiempo parcial** como “forma común de trabajo en la empresa”, teniendo en consideración “las características del servicio”, para luego fijar reglas sobre el tiempo de trabajo. Este tema del tiempo de trabajo y su distribución parece que debiera ser uno de los temas estrella en la negociación colectiva del trabajo en plataformas.

Debido a que la jornada de trabajo viene en buena medida definida por la conexión y desconexión a la plataforma por parte de los trabajadores, el hecho de aceptar o rechazar servicios propuestos por la plataforma y el del encargo o no de estos servicios durante el tiempo de conexión, parece lógico pensar que la regulación del tiempo de trabajo sea uno de los núcleos de esta negociación colectiva. Ello sucede en este acuerdo italiano y también en el [convenio colectivo suscrito en Austria en 2020 por el Sindicato de Transportes y Servicios VIDA y la Asociación](#)

[Profesional del Sector del Transporte de Mercancías](#) para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas de reparto. A diferencia de los anteriores, este último es un convenio colectivo de sector, lo que da idea de la pluralidad de niveles en que se está llevando a cabo la negociación colectiva en la economía de plataformas. Su contenido está centrado en la **regulación del tiempo de trabajo** (artículo vi), la **determinación de un salario mínimo** hora/semana/mes y algo que también es esencial en la economía de plataformas: la **compensación por los bienes personales que el trabajador pone a disposición de la plataforma** para desarrollar el trabajo, en este caso la bicicleta y el móvil (artículo xviii).

Ambos contenidos parecen coherentes con las características del sector. En el trabajo en la economía de plataformas hay tiempos “muertos” (de conexión a la aplicación a la espera de un servicio/tarea que realizar) que, de no estar considerados de alguna forma a efectos retributivos, pueden hacer que los ingresos obtenidos por los trabajadores sean muy reducidos en comparación con el tiempo que pasan “a disposición” de la plataforma. El mismo efecto produce la práctica de algunas plataformas de contratación intensiva de trabajadores para que, al ser muchos los que compiten por el servicio/tarea disponible en la plataforma, el precio sea más bajo. Ello queda de alguna manera cauterizado con la **fijación de salarios mínimos**. Sorprende, sin embargo, que ninguno de los anteriores convenios haga referencia expresa a tales tiempos muertos, cuál es su consideración y cómo deben ser retribuidos en caso de existir. Ello sí está presente en el [convenio colectivo suscrito entre el sindicato danés 3F y la Cámara de Comercio danesa para 2021-2023](#). Este determina cuándo empieza y termina el tiempo de trabajo para la plataforma (cuando los trabajadores se activan y desactivan de la aplicación) y cuándo, aun estando el trabajador conectado a ella, no percibe ingreso alguno por “no estar disponible para realizar el trabajo” (artículo 3.1).

De otro lado, es también coherente que los convenios colectivos de la economía de plataformas hagan referencia a la compensación de gastos por los

bienes personales puestos a disposición del empleador, dado que tal es una de las características de la economía de plataformas, esto es, la utilización de bienes privados como capital físico de la empresa. Otro ejemplo de ello es el contrato colectivo de trabajo suscrito en Chile entre el **Sindicato de Empresa Cornershop y Delivery Technologigies SpA** en 2018, por el que se regulan las condiciones de trabajo de los denominados shoppers (este negociado en el nivel de empresa por el sindicato constituido en la misma) y donde la plataforma se obliga a pagar a los trabajadores “una asignación cuya finalidad es apoyar en el financiamiento del costo del plan de datos en forma proporcional al uso del mismo destinado al uso de sus smartphones como herramienta de trabajo” (artículo 19).

En **España** se ha ensayado una fórmula un tanto diferente a las enunciadas. En 2019, UGT, CC.OO. y CIG suscribieron con FEHR y CEHAT la modificación del [V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería](#) e incluyeron, en su ámbito funcional, a los repartidores de plataformas digitales (artículo 4). Más allá de las dudas jurídicas que pudiera suscitar (de acuerdo con el ordenamiento jurídico-laboral vigente en este país) la inclusión de trabajadores de plataformas en un convenio colectivo firmado por las organizaciones empresariales del sector de la hostelería, lo cierto es que nos hallamos ante una fórmula que, en primer lugar, apuesta por la **negociación sectorial** y no de empresa y, en segundo término, no concibe a los trabajadores de plataformas como esencialmente diferentes del resto de trabajadores del sector, en la medida que no hay referencia alguna en este acuerdo colectivo a cuáles pudieran ser sus condiciones de trabajo diferenciadas por el hecho de prestar servicios mediante una plataforma. Sin embargo, parece que esta negociación no ha tenido especial seguimiento en la práctica, dado que, en algunas decisiones judiciales, se ha considerado que este convenio colectivo no podía aplicarse a los trabajadores de reparto por medio de plataformas.

A esta primera experiencia se ha unido, en diciembre de 2021, la suscripción de un [convenio colectivo entre CC.OO. y UGT y la plataforma JustEat](#). El punto más notable de este convenio es la regulación de las

decisiones algorítmicas que adopte la plataforma: i) esta debe informar a la representación de los trabajadores “tanto de los parámetros y datos, como de las reglas e instrucciones que nutren los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial”; y ii) debe también garantizar que “los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial utilizados tengan un grado de supervisión humana” (artículo 68).

► **Estamos ante una negociación colectiva germinal, más preocupada por asentar la clasificación como trabajadores dependientes de los trabajadores de plataforma y garantizar derechos básicos en relación con el tiempo de trabajo y el salario que en adentrarse en particularidades ligadas al hecho de trabajar mediante una plataforma”**

Salvo esto último, no se hallan demasiadas huellas de las características “genéticas” del trabajo en plataformas en los demás convenios colectivos. Hay nula referencia a las decisiones algorítmicas que rigen la actividad de los trabajadores, tampoco se alude a los rankings y sus efectos sobre las condiciones de trabajo de manera explícita y hay una escasa presencia de medidas sobre la protección de datos de los trabajadores. Ejemplos de estas medidas pueden hallarse: i) en el convenio danés entre **Hilfr ApS y 3F**, donde se permite que el trabajador pueda requerir en todo momento que comentarios despectivos, falsos y ofensivos puedan ser borrados de su perfil, así como las valoraciones desfavorables obtenidas (Protocolo 1); y ii) en el convenio firmado

entre **3F y la Cámara de Comercio danesa**, donde se establece que la aplicación de las previsiones del Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 debe realizarse en modo que permita continuar con la práctica de “recogida, almacenamiento, tratamiento y diseminación de los datos de los trabajadores” (Anexo 26). Además de ello, entre las cláusulas que pueden incluirse en los contratos de trabajo está la que permite a la plataforma “recoger datos del GPS [...] para comprobar que el vehículo [que puede utilizar el repartidor] está siendo utilizado únicamente en servicio del empleador” (Anexo 32).

En vista de lo anterior, podemos concluir que **estamos ante una negociación colectiva germinal**, más preocupada por asentar la clasificación como trabajadores dependientes de los trabajadores de plataforma y garantizar derechos básicos en relación con el tiempo de trabajo y el salario que en adentrarse en particularidades ligadas al hecho de trabajar mediante una plataforma. Una negociación que se practica más en la empresa que en el sector y que protagonizan -y esto es muy relevante- los sindicatos tradicionales.

5. Libre competencia y negociación colectiva de trabajadores autónomos de plataformas

Las plataformas han irrumpido en el mercado de trabajo con una narrativa que niega su carácter de empresas y niega que tengan trabajadores a su cargo. Ello hace que la figura comúnmente empleada para proveerse de fuerza de trabajo sea la del contratante independiente o trabajador autónomo. En aquellos casos en que esta clasificación no ha sido desactivada, la pregunta que se formula de forma recurrente es si los autónomos de la economía de plataformas pueden acceder al derecho a la negociación colectiva. Al menos en la práctica parece dudoso. Y ello porque los convenios colectivos ensayados hasta el momento han resultado controvertidos. De un lado, el [convenio colectivo firmado en Italia entre la asociación empresarial AssoDelivery y el sindicato UGL en 2020](#), que regulaba las condiciones de trabajo de los *riders* autónomos, ha sido declarado ilegal en la [Sentencia](#)

[de 30 de julio de 2021](#) del Tribunal de Bolonia, debido a que el sindicato firmante “carece del válido poder de negociación” porque carece, a su vez, “del requisito de la mayor representatividad”. De otro lado, y como se dijo antes, el convenio **entre Hilfr ApS y 3F**, que inicialmente determinaba también el salario/mínimo hora que debían percibir los freelancers de la plataforma, fue entendido contrario a la libre competencia por la [Autoridad Danesa de Competencia y Consumo el 26 de agosto de 2021](#), en razón de que “la tarifa mínima por hora puede crear un “precio mínimo” que puede limitar la competición entre los [freelancers]”. Esta es, precisamente, la clave del debate jurídico: la medida en que los convenios colectivos de trabajadores autónomos pueden entenderse contrarios a la libre competencia.


Realmente la **negociación colectiva** siempre ha tenido una relación azarosa con la libre competencia. Lo mismo que sucedió en los albores de la institución, considerada como una “maquinación” para alterar el precio de las cosas, está sucediendo hoy respecto de los autónomos de la economía de plataformas. Sin embargo, el contexto en el que vuelve a platearse la contradicción entre negociación colectiva y libre mercado no es comparable al de entonces, entre otros motivos porque **el reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho fundamental** hace que el prisma desde el que enjuiciar la controversia pueda ser distinto. Para empezar, el derecho a la negociación colectiva es considerado desde 1998 como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo por parte de la OIT y el Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva nº 98 de esta Organización ha sido interpretado de forma que incluye a los autónomos (De Stefano 2021). Así, el [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 2012](#) dice expresamente que “el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva tiene un alcance general y de él deberían disfrutar [...] las organizaciones que representan a [...] los trabajadores por cuenta propia” (párrafo 209). Más aún, una vez conocida la Sentencia del TJUE en el caso FNK Kunsten Informatie Media, a la que me referiré después, esta Comisión ratifica en su [Informe de 2018](#) su criterio: “la Comisión recuerda que [...] el

derecho a la negociación colectiva también debería ser aplicable a las organizaciones que representan a los trabajadores por cuenta propia [...] la Comisión es consciente de que los mecanismos de negociación colectiva aplicados en las relaciones de trabajo tradicionales pueden no estar adaptados a las circunstancias y condiciones específicas en las que se desempeñan los trabajadores por cuenta propia [por ello mismo] la Comisión invita a [...] celebrar consultas con todas las partes interesadas, con el objetivo de garantizar que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, puedan entablar una negociación colectiva libre y voluntaria” (página 163).

El criterio de la Unión Europea se ha elaborado de modo distinto. Es sabido que desde la [Sentencia del TJUE en el asunto Albany International BV C-67/96](#), de 21 de septiembre de 1999, quedó claro que la negociación colectiva era una restricción aceptable de la libre competencia por perseguir los objetivos de política social igualmente relevantes para la UE (parágrafos 59 y 60). A efectos de comprobar tal compatibilidad hay, no obstante, que examinar la naturaleza del acuerdo, para afirmar su procedencia de la negociación colectiva, y su objeto, a fin de cotejar que el mismo contribuye a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores (parágrafo 62). Esta doctrina general es la que se ha aplicado después a la negociación colectiva para trabajadores autónomos, en la [Sentencia del asunto FNV Kunsten Informatie en Media C-413/13](#), de 4 de diciembre de 2014. En este caso, el TJUE entiende que no puede limitarse la libre competencia porque el acuerdo no procede de la negociación colectiva, sino de un acuerdo entre empresas. El punto de partida del razonamiento es que los **trabajadores autónomos** son “operadores económicos independientes” y, por ello, el sindicato que actúa en su representación en la negociación colectiva no actúa en ella como sindicato, sino como asociación de empresas (parágrafo 28). Por tal motivo, los acuerdos suscritos “no son resultado de la negociación colectiva”, de modo que no pueden limitar la libre competencia (parágrafo 30).

Esta es la doctrina general sobre la negociación colectiva de los trabajadores autónomos, por mucho

que después, en esta misma Sentencia, se abra una puerta a una posible negociación colectiva, si es que los trabajadores de que se trate no son genuinos autónomos, sino **“falsos autónomos”**. Es una puerta de entrada al derecho a la negociación colectiva importante. Primero, porque la definición de “falso autónomo” que se da en esta Sentencia parece muy amplia: “un prestador que se encuentra en una situación comparable a la de los trabajadores” (parágrafo 31); y, en segundo término, porque la clasificación como autónomo a nivel nacional no significa que lo sea igualmente para la aplicación del Derecho de la UE, incluido el derecho a la negociación colectiva: “el estatuto de “trabajador” a efectos del Derecho de la Unión no se ve afectado por el hecho de que una persona sea contratada como prestadora autónoma de servicios con arreglo al Derecho nacional [...] siempre que actúe bajo la dirección del empresario [...] no participe en los riesgos comerciales de dicho empresario [y] esté integrada en la empresa [y] forme con ella una unidad económica” (parágrafo 36). En estas condiciones, un falso autónomo podría tener acceso a la negociación colectiva. Sin embargo, de tratarse de genuinos autónomos, la doctrina general es que no pueden acceder a este derecho.

 **Cuál es el fundamento último del reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva: el logro de mayor igualdad en una relación jurídica marcada por la asimetría del poder que poseen ambas partes contratantes, a fin de poder mejorar las condiciones de trabajo de una de ellas.**

Pues bien, parece difícil ver a algunos autónomos de la economía de plataformas como empresas y, por tanto, a los acuerdos que pudieran alcanzar para la defensa de sus intereses como acuerdos entre empresas. Es verdad que, como se dijo antes, en la economía de plataformas conviven perfiles muy diferentes de trabajadores y que algunos de ellos son profesionales que se desenvuelven con total autonomía y poder en el mercado de las plataformas digitales. Pero hay otros autónomos de plataforma que son más vulnerables y cuyos poderes económico y jurídico son muy inferiores a los de la plataforma para la que prestan sus servicios. Es ello lo que motiva que sus condiciones de trabajo sean pobres. Por eso, quizá convenga recordar cuál es el fundamento último del reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva: **el logro de mayor igualdad en una relación jurídica marcada por la asimetría del poder que poseen ambas partes contratantes, a fin de poder mejorar las condiciones de trabajo de que disfruta una de ellas.** Este fundamento puede volver a servir para justificar el acceso a la negociación colectiva de algunos autónomos de plataforma donde la asimetría de poder y la pobreza de las condiciones de trabajo que ello provoca sean evidentes (Rodríguez Fernández 2022). Tal parece ser la justificación de [la propuesta de Comunicación de la Comisión Europea sobre líneas guía en relación con la compatibilidad entre el derecho a la negociación colectiva de los autónomos y la libre competencia, adoptada en diciembre de 2021](#), en la que se reconoce la compatibilidad entre el derecho a la negociación colectiva de los autónomos y la libre competencia en dos casos: i) cuando los autónomos se hallen en una situación “comparable” a la de los trabajadores dependientes, dentro de cuyo caso se sitúan los trabajadores de plataformas; y ii) cuando el poder de negociación de los autónomos sea tan débil que no puedan influir en sus condiciones de trabajo, algo más que frecuente en el supuesto de los trabajadores de plataformas por el poder de monopsonio que estas ejercen.

6. Bibliografía

- Asenjo Cruz, Antonia y Alberto Coddou Mc Manus. 2021. Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo : el caso de los repartidores de Santiago de Chile. OIT Cono Sur-Informes Técnicos/17-2021.
- Behrendt, Chistina, Quynh Anh Nguyen y Uma Rani. 2019. Social protection systems and the future of work : Ensuring social security for digital platform workers. International Social Security Review 72 (3) : 17-41.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y Six Silverman. 2018. Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. Geneva: ILO.
- De Stefano, Valerio. 2021. Not as simple as it seems: the ILO and the personal scope of International Labour Standards. International Journal Review 160 (3): 387-406.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal y Kaire Holts. 2017. Work in the European Gig Economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland, and Italy. Brussels: FEPS.
- ILO. 2021. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO.
- Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlauskas. 2018. Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo. Ginebra: OIT.
- Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe y Marianne J. Hotvedt. 2019. Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries. Nordic future of work Brief 3.
- Joyce, Simon, Denis Neumann, Vera Trappmann y Charles Umney. 2020. A global struggle: worker protest in the platform economy. ETUI Policy Brief N° 2/2020.
- Lehdonvirta, Vili. 2016. Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in “Microwork”. En Space, Place and Global Digital Work. Dynamics of Virtual Work, 53-80. London: Palgrave Macmillan.
- López Mourelo, Elva. 2020. El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política. Buenos Aires: OIT.

- OIT. 2021. El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política. Bogotá: OIT.
- Rodríguez Fernández, María Luz. 2022. Collective Bargaining for Platform Workers: Who does the Bargaining and What are the Issues in Collective Agreements. E-Journal of International and Comparative Labour Studies 11 (1): 61-82.
- ----- 2020. Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 57: 169-194.
- ----- 2019. Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales. En Plataformas digitales y mercado de trabajo, ed. María Luz Rodríguez Fernández, 57-90. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- ----- 2018. Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. Temas Laborales 144: 27-42.
- Rodríguez Rodríguez, Emma. 2020. El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital. Temas Laborales 151: 139-155.
- Schmidt, Florian A. 2017. Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Politican Challenges of Crowd Work and Gig Work. FES.
- Urzú Brancati, Cesira, Annarosa Pesole y Enrique Fernández-Macías. 2020. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/santiago