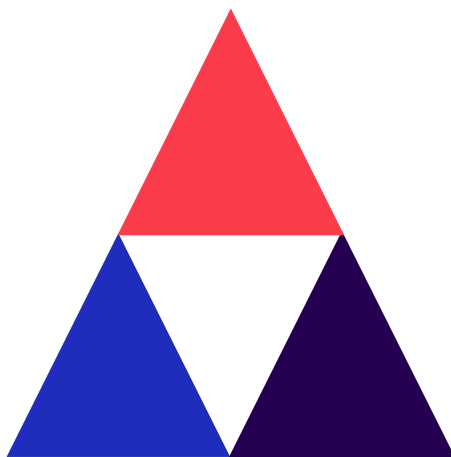




# ► Trabajo decente en la economía de plataformas

Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas  
(Ginebra, 10-14 de octubre de 2022)



## Índice

---

	<b>Página</b>
1. Introducción .....	5
2. La economía de plataformas como realidad multiforme .....	6
2.1. Definición de plataforma y aparición de la economía de plataformas.....	6
2.2. La multiplicidad como rasgo de las plataformas y del trabajo en plataformas .....	7
3. Dimensiones económica y empresarial de la economía de plataformas.....	8
3.1. Tamaño y crecimiento del sector de las plataformas .....	8
3.2. Principales sectores de actividad económica con presencia de plataformas.....	10
3.3. Geografía de la economía de plataformas .....	12
3.4. Los modelos de negocio de la economía de plataformas .....	14
3.5. Relaciones de colaboración y competencia entre plataformas digitales y otra clase de empresas.....	15
3.5.1. Ventajas competitivas de los modelos de plataformas .....	15
3.5.2. El poder de mercado de las plataformas y su impacto en la competencia leal .....	16
4. El trabajo en la economía de plataformas .....	18
4.1. El número de personas que trabajan en plataformas que proveen de trabajo .....	18
4.2. El impacto de la pandemia de la COVID-19 sobre el trabajo en plataformas.....	20
4.3. Los perfiles de los trabajadores de plataformas .....	22
4.4. Oportunidades de creación de empleo en la economía de plataformas .....	26
5. El debate jurídico sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas.....	28
5.1. Razonamientos jurídicos sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas .....	29
5.2. Iniciativas adoptadas sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas .....	31
6. Condiciones de trabajo y acceso a la protección social de los trabajadores de plataformas .....	33
6.1. Condiciones distintas en plataformas online e <i>in situ</i> .....	33
6.2. Condiciones comunes en plataformas online e <i>in situ</i> .....	35
6.3. Protección de datos y dirección algorítmica .....	36
6.4. La protección social de los trabajadores de plataformas .....	38

7. El ejercicio de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva .....	40
7.1. La aplicabilidad de las normas de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva a los trabajadores de plataformas .....	40
7.2. Organizaciones y actuaciones en defensa de los intereses de los trabajadores y empleadores de plataformas .....	41
7.3. Los convenios colectivos de los trabajadores y empleadores de plataformas.....	43
8. Conclusiones.....	44

## ► 1. Introducción

---

1. Las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.<sup>a</sup> reunión (2018), expresaban el compromiso de «proseguir las investigaciones relativas al acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales y, sobre esa base [...] adoptar una decisión [...] sobre la conveniencia de convocar una reunión tripartita»<sup>1</sup>. En marzo de 2021, el Consejo de Administración, en su 341.<sup>a</sup> reunión, decidió «pedir a la Oficina que convoque una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del ‘trabajo decente en la economía de plataformas’ en el transcurso de 2022»<sup>2</sup>. Finalmente, en la 344.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022), la Oficina propuso que, en función de las conclusiones de la reunión tripartita de expertos, «se podría contemplar la posibilidad de inscribir en el orden del día, posiblemente desde la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2025), un punto normativo o con miras a una discusión general sobre el trabajo decente en la economía de plataformas [...]»<sup>3</sup>.
2. El crecimiento de la economía de plataformas y del trabajo en plataformas representa una oportunidad para la creación de empleo y una organización más flexible de los procesos productivos, pero también un desafío para la competencia leal entre empresas y el logro de unos niveles de protección laboral y protección social de los trabajadores acordes con los cánones del trabajo decente y las normas internacionales del trabajo. Por ello, comprender mejor su funcionamiento e implicaciones reviste suma importancia. A tal fin, en este informe se definen los rasgos esenciales de la economía de plataformas y las características de los modelos de negocio de las plataformas *in situ* y en línea, prestando especial atención a las consecuencias que ello supone para la competencia leal entre empresas y para la creación o reestructuración de empleo. Se examinan también la clasificación de los trabajadores de plataformas y su número y perfiles más sobresalientes, especialmente en relación con el sexo, la edad, la educación y la condición de migrante. Por último, se presentan las condiciones de trabajo y de protección social, así como el acceso a los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva de que disfrutaban trabajadores y empleadores de plataformas.
3. Respecto de tales aspectos se relacionan las normas de la OIT que podrían resultar de aplicación y las iniciativas internacionales y nacionales existentes. Entre las primeras están el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), así como la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), además del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección de los datos personales de los

---

<sup>1</sup> OIT, [Resolución y Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.<sup>a</sup> reunión, 2018, punto 6, e) de las Conclusiones.

<sup>2</sup> [GB.341/INS/PV](#), párr. 47, c).

<sup>3</sup> [GB.344/INS/3/1](#), anexo I, párr. 81.

trabajadores de la OIT. Estas referencias tienen por objeto presentar el entramado normativo vigente y un panorama general con el que hacer una aportación a la reunión.

## ► 2. La economía de plataformas como realidad multiforme

### 2.1. Definición de plataforma y aparición de la economía de plataformas

4. La plataforma puede ser definida como una «infraestructura digital que permite la interacción entre dos o más grupos [y] se posiciona a sí misma como una intermediaria»<sup>4</sup>. Una definición similar es la que considera la plataforma como «un servicio digital que facilita las interacciones entre dos o más grupos de usuarios distintos pero interdependientes (individuos u organizaciones) que interactúan a través de este servicio en internet»<sup>5</sup>.
5. No existe una definición en instituciones oficiales, incluida la OIT, de lo que sea la economía de plataformas. Más aún, existen diferentes denominaciones para referirse a este fenómeno: «consumo colaborativo», «economía colaborativa», «economía compartida», «economía de los pares», «economía del pequeño encargo o de los bolos», «economía bajo demanda» o «economía de plataformas»<sup>6</sup>. Sin embargo, en la literatura especializada ha ido ganando adeptos esta última. El principal valor de esta denominación es que pone el acento en lo que realmente puede considerarse el núcleo de estas actividades económicas, que es el ser realizadas por medio de una plataforma<sup>7</sup>.
6. Por la fecha de aparición de las primeras plataformas, puede situarse el nacimiento de la economía de plataformas en los años noventa del siglo pasado. Su posterior expansión se vincula con la salida de la crisis económica iniciada en 2008<sup>8</sup>, pero también es común conectarla con otros factores. Quienes defienden lo primero entienden que la crisis económica de 2008 llevó a las empresas a buscar nuevas fuentes de explotación económica y que tales fuentes fueron los datos, de manera que el aprovisionamiento de datos fue lo que dio origen a las plataformas<sup>9</sup>. Otras versiones subrayan que lo que está detrás del desarrollo de la economía de plataformas son «las oportunidades ofrecidas por las nuevas tecnologías, las dificultades para conciliar la vida privada con la vida profesional y la existencia de jóvenes profesionales con alta cualificación profesional que buscan formas alternativas de empleo»<sup>10</sup>. En todo caso, al menos en el mundo del trabajo, el desarrollo de la economía de plataformas no puede ser visto de forma aislada, sino como un episodio más del desarrollo de fórmulas de empleo más flexibles<sup>11</sup>.

<sup>4</sup> Nick Srnicek, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), 30.

<sup>5</sup> Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, 2019, 20.

<sup>6</sup> Jacques Bulchand y Santiago Melián, *La revolución de la economía colaborativa* (Madrid: LID Editorial, 2018).

<sup>7</sup> María Luz Rodríguez Fernández, «Plataformas, microworkers y otros desafíos del trabajo en la era digital», en *El futuro del trabajo que queremos*, eds. María Luz Rodríguez Fernández y Laura Mora Cabello de Alba (Albacete: Bomarzo, 2017), 57-90.

<sup>8</sup> Ursula Huws et al., *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy* (Foundation for European Progressive Studies, 2017).

<sup>9</sup> Srnicek, *Platform Capitalism*.

<sup>10</sup> Eurofound, *New forms of employment*, 2015, 111.

<sup>11</sup> Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017).

## 2.2. La multiplicidad como rasgo de las plataformas y del trabajo en plataformas

7. La economía de plataformas es un ecosistema donde reina la diversidad. El fenómeno comprende múltiples modelos de negocio, múltiples sectores de actividad económica, múltiples formas de prestar servicios y, por lo que concierne al trabajo, múltiples formas de trabajar y perfiles de trabajadores. La economía de plataformas es, así, una realidad plural y compleja, que no admite con facilidad la reducción a un mínimo común denominador.
8. Para empezar, existen diversas clases de plataformas. En función de la existencia o no de ánimo de lucro en la actividad económica, hay plataformas que proporcionan servicios sin ánimo de lucro y plataformas con una marcada vocación comercial y de generación de beneficios. En relación con los participantes en el mercado, las plataformas pueden desarrollar conexiones entre pares —peer to peer, o P2P—, entre negocios —business to business, o B2B— o entre negocios y personas —business to peer, o B2P—. Finalmente, respecto de la oferta de bienes y servicios, las plataformas pueden conectar oferta y demanda de trabajo, objetos de segunda mano, servicios profesionales, bienes de consumo duradero, contenidos audiovisuales, etc.<sup>12</sup>.
9. También en relación con el trabajo las plataformas son diversas. Existen plataformas que, para la prestación de los servicios de que se trate (reparto, transporte, cuidado de personas), precisan localizar en un determinado territorio a los trabajadores involucrados (plataformas *in situ*), mientras que, en otras plataformas, los trabajadores prestan sus servicios (consultoría, diseño de software, revisión de imágenes para redes sociales) en línea. La primera es una fuerza de trabajo visible y localizable; la segunda es una fuerza de trabajo invisible y dispersa alrededor del mundo.
10. Esta división entre trabajo en plataformas *in situ* y trabajo que se realiza en línea atraviesa todo análisis del trabajo en la economía de plataformas. Ni la forma de realizar el trabajo, ni los perfiles profesionales de los trabajadores, ni la percepción que se tiene sobre el mismo, ni las posibilidades de someterlo a regulación tienen por qué coincidir en ambas formas de trabajo. Conducir un vehículo para una plataforma y diseñar una página web para otra tienen en común que son trabajos que se realizan mediante una plataforma, pero pueden diferir en muchas otras variables. *Por ello, el trabajo en plataformas difícilmente puede ser considerado de manera unitaria.*
11. Diverso es igualmente el perfil de los trabajadores. Más adelante se explicarán las diferencias en relación con el sexo, la edad, la educación o la condición de migrantes, pero hay una diferencia que resulta especialmente significativa según que el trabajo en la plataforma suponga su principal fuente de ingresos, o bien una fuente complementaria de los ingresos que obtienen por otras vías. Aunque no existen datos de instituciones oficiales al respecto, algunas estimaciones cifran en un 30 por ciento el porcentaje de trabajadores de plataformas en línea que obtiene a través de ellas su principal fuente de ingresos, siendo el 70 por ciento los que utilizan el trabajo en plataformas como fuente complementaria de ingresos. Esta proporción varía en los países en desarrollo, donde son el 44 por ciento de los trabajadores de plataformas en línea los que obtienen mediante este trabajo su principal fuente de ingresos. En las plataformas de taxi y reparto la proporción se invierte y son el 84 por ciento y el 90 por ciento los trabajadores que obtienen de ellas su principal fuente de ingresos<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> José Moisés Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio», en *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, ed. María Luz Rodríguez Fernández (Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019), 15-34.

<sup>13</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021, 166 y 171.

12. Finalmente, también existe diversidad en las interacciones que se producen entre las plataformas y el mercado de trabajo. Para empezar, las plataformas pueden ser entendidas como empresas que organizan una determinada actividad económica o como mercados donde se cruzan ofertas y demandas de un determinado bien o servicio. Las plataformas *in situ* son más visibles como empresas, mientras que aquellas que operan en línea son más visibles como mercados, aunque ambas tienen características de una y otra figura <sup>14</sup>.
13. Pues bien, las plataformas *in situ* se relacionan con el mercado de trabajo de forma semejante a como lo hace la empresa tradicional, en el sentido de tener que contratar y organizar en el lugar de que se trate el trabajo que necesitan para la prestación de sus servicios. En cambio, las plataformas en línea son espacios virtuales globales en los que los usuarios se interrelacionan con los profesionales para la realización de determinadas tareas. En el primer caso, las plataformas necesitan relacionarse con los mercados de trabajo locales y sus reglas e instituciones, en el segundo la interacción es prácticamente inexistente. En su relación con los mercados de trabajo locales, las plataformas *in situ* pueden reorganizar el trabajo autónomo ya existente en un determinado sector (por ejemplo, en el sector del taxi) o tratar de reemplazar el uso de trabajo asalariado habido en algunos sectores con la contratación de trabajo autónomo <sup>15</sup>. Sin embargo, las plataformas en línea actúan como una especie de «pool planetario» en la nube que permite fragmentar, extender y deslocalizar actividades económicas sin apenas relación con el correspondiente mercado de trabajo y sus instituciones <sup>16</sup>.

### ► 3. Dimensiones económica y empresarial de la economía de plataformas

---

#### 3.1. Tamaño y crecimiento del sector de las plataformas

14. Aunque el objeto de este informe son las plataformas que proveen de trabajo, conviene hacer alguna aproximación al universo de las plataformas de toda clase, con el fin de conocer con más detalle este fenómeno económico. Una primera radiografía de la economía de plataformas en el mundo <sup>17</sup> fue realizada en 2015 y aportó las siguientes estimaciones: i) el número de plataformas era de 176; ii) su valor de mercado de 4,3 billones de dólares de los Estados Unidos; iii) la mayoría estaban localizadas en Asia (82 plataformas) y en los Estados Unidos de América (64 plataformas); iv) pero el valor económico de las plataformas era mayor en los Estados Unidos (72 por ciento) que en Asia (22 por ciento), y v) el número de empleos directos creados por ellas era de 1,3 millones <sup>18</sup>. En 2018, algunos estudios <sup>19</sup> identificaron 242 plataformas, con un valor de mercado de 7,1 billones de dólares de los Estados Unidos y un elevado grado de concentración, ya que 7 de ellas representaban el 69 por ciento (4,9 billones de dólares) del valor de mercado total. En 2022, entre las diez primeras compañías más grandes del mundo, hay cinco que la

---

<sup>14</sup> Francesco Bogliacino *et al.*, «Quantity and quality of work in the platform economy», GLO Discussion Paper No. 420 (2019).

<sup>15</sup> Jan Drahokoupil y Brian Fabo, «The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship», *ETUI Policy Brief* 5 (2016).

<sup>16</sup> John Horton, William R. Kerr y Christopher Stanton, «Digital Labor Markets and Global Talent Flows», NBER Working Paper 23398 (2017).

<sup>17</sup> Únicamente de aquellas plataformas consideradas «unicornios».

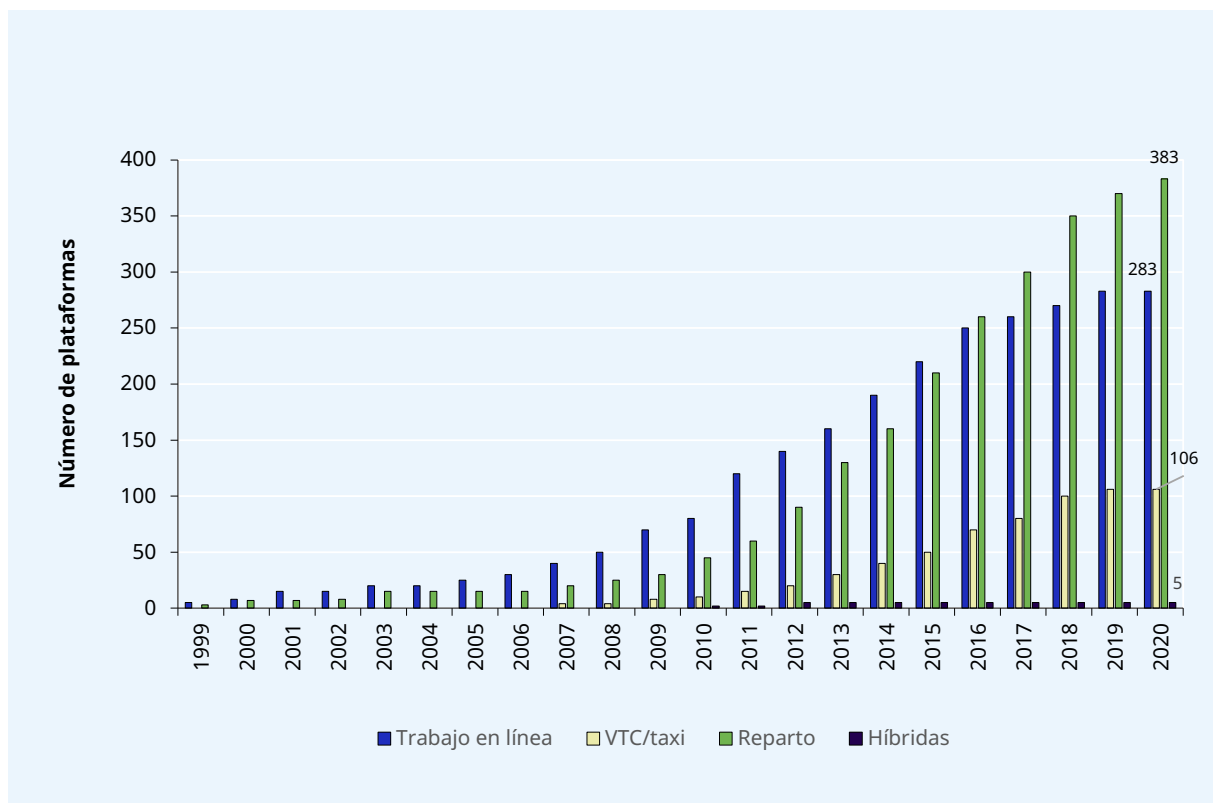
<sup>18</sup> Peter C. Evans y Annabelle Gawer, *The Rise of the Platform Enterprise: A Global Survey*, The Emerging Platform Economy Series 1 (2016).

<sup>19</sup> KPMG N.V., *Unlocking the value of the platform economy: Mastering the good, the bad and the ugly*, 2018.

literatura especializada <sup>20</sup> considera plataformas (Apple, Microsoft, Alphabet (Google), Amazon y Meta Platforms (Facebook)), con un valor de mercado cercano a los 6,5 billones de dólares de los Estados Unidos <sup>21</sup>. Como puede verse, tanto el número de plataformas como su valor de mercado parecen ir en aumento.

15. Respecto de las plataformas que proveen de trabajo, algunas estimaciones muestran cómo el número de plataformas ha pasado de 142 en 2010 a 777 en 2020 <sup>22</sup>. La mayor parte de ellas (383) en el sector del reparto, seguidas por las plataformas en línea (283), aquellas que se dedican al sector del taxi (106) y un número reducido (5) de plataformas híbridas, que se dedican a la prestación de varios servicios, incluido el comercio electrónico. Sin embargo, al ser un sector muy dinámico, es posible que el número de plataformas vaya en aumento.

► Gráfico 1. Evolución del número de plataformas que proveen de trabajo



Fuente: OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 52.

<sup>20</sup> Martin Kenney y John Zysman, «The Platform Economy and Geography: Restructuring the Space of Capitalist Accumulation», BRIE Working Paper 2019-11, 2019.

<sup>21</sup> Global Market Cap Ranking, 13 de junio de 2022.

<sup>22</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 19 y 51.



### 3.2. Principales sectores de actividad económica con presencia de plataformas

16. La determinación de los sectores con mayor presencia de plataformas varía en función de la definición que se haga de ellas. A los efectos de este apartado se utilizará una noción amplia que incluya plataformas de toda clase y no solo las que proveen de trabajo. Sin ánimo de exhaustividad, los sectores son los siguientes.
17. *Alojamiento*<sup>23</sup>: las plataformas de servicios de alojamiento han ganado importancia por su creciente cuota de mercado, así como por su impacto en la configuración de las ciudades en las que operan. Bajo esta rúbrica se encuentran plataformas que conectan particulares para ofrecer servicios de alojamiento en viviendas y plataformas que conectan particulares con empresas para ofrecer no solo viviendas sino también habitaciones en alojamientos reglados. Entre las plataformas que funcionan en este ámbito pueden citarse: Airbnb (2008)<sup>24</sup>, Couchsurfing (2004), HomeAway (2006), Homestay (2013), Rumbo (2000).
18. *Transporte*<sup>25</sup>: en este caso las plataformas conectan a particulares que demandan servicios de transporte, sean ofrecidos por otros particulares o por conductores profesionales con su correspondiente licencia. Existen plataformas que conectan a taxistas con sus clientes y plataformas que conectan la demanda con una oferta de vehículos de alquiler con conductor. También existen plataformas que conectan a particulares para compartir el coste de los viajes, pero sin ofrecer una contraprestación por el servicio de transporte. Entre las plataformas que funcionan en este ámbito pueden citarse: BlaBlaCar (2006), Cabify (2011), Didi (2012), Grab (2012), Lyft (2012), MyTaxi (2009), Ola (2010), Uber (2009).
19. *Servicios financieros*: los servicios financieros están experimentando una importante transformación a partir de la aparición de las empresas de tecnofinanzas o empresas tecnológicas con vocación financiera, tales como plataformas de pagos y micropagos, intercambio de divisas, préstamos participativos y financiación colectiva. Entre las empresas de tecnofinanzas que utilizan modelos de plataforma pueden citarse: Crosslend (2015), Grow.ly (2013), Kickstarter (2009), Zopa (2005).
20. *Servicios profesionales cualificados*: en este sector existen plataformas que ofrecen servicios profesionales como programación, diseño, traducción, consultoría jurídica o servicios de contabilidad por parte de profesionales de media y alta cualificación. Entre las plataformas de estas características pueden citarse: Catalant (2013), Gerson Lehrman Group (1998), Peopleperhour (2007), UpWork (1999).
21. *Economía de los cuidados*: aunque estaban ya presentes antes de la pandemia, esta ha hecho aflorar plataformas que se dedican a la realización de tareas domésticas o el cuidado de personas. Entre ellas pueden citarse: Cuideo (2015), Mypoppins (2016), Zolvers (2013).
22. *Reparto y servicios elementales*: existen también plataformas que conectan a personas para la realización de servicios que requieren un menor grado de cualificación, como pequeños arreglos en el domicilio o reparto de mercancías y alimentos, o tareas que exigen un cierto nivel de elaboración, como buscar grandes cantidades de números de teléfono o chequear listas o imágenes. Entre las plataformas que realizan esta clase de servicios puede citarse: Amazon

<sup>23</sup> En este sector resultan de aplicación las [Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable](#), 2017.

<sup>24</sup> Las fechas corresponden al año de fundación de la plataforma, según datos de Crunchbase.

<sup>25</sup> En este sector son de aplicación las [Conclusiones sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano](#), TMDWTS/2021/7, 2021.

Mechanical Turk (2005), Amazon Flex (2015), Delivery Hero (2011), Glovo (2015), Instacart (2012), Taskrabbit (2008).

23. *Contenidos audiovisuales*: estas plataformas están transformando los sectores de la creación cultural y audiovisual. En este sector conviven plataformas que permiten el consumo en línea de contenidos musicales o audiovisuales con verdaderos «agregadores» de contenidos bajo demanda previo pago de una tarifa, un alquiler o una compra. Entre las plataformas de este sector pueden citarse: Amazon Prime Video (2006), Apple iTunes (2001), Netflix (1997), Spotify (2006), YouTube (2005).
24. *Compraventa de productos nuevos y de segunda mano*: son uno de los modelos de plataforma con mayor presencia y éxito, incluyendo tanto productos de segunda mano como nuevos, ofertas y productos de otras temporadas y plataformas de productos digitales. Estas plataformas pueden conectar negocios con clientes o ser plataformas de compraventa entre particulares. Entre las plataformas que actúan en este sector pueden citarse: Amazon (1994), Apple App Store (2008), Ebay (1995), Google Play Store (2008), Rakuten (1997), Vinted (2008), Wallapop (2013).
25. *Alimentación y restauración*: también en este sector existen plataformas que ponen en conexión a oferentes y demandantes de servicios de alimentación y restauración, tales como gestión de reservas y ofertas de restaurantes, asistencia de chefs a domicilio o preparación de comidas caseras. Entre las plataformas que operan en este ámbito pueden citarse: EatWith (2012), Chefly (2013), ElTenedor (2006), ShareTheMeal (2014).
26. Como puede observarse, la tendencia es que cada vez más sectores de actividad económica tengan presencia de plataformas<sup>26</sup>. Sin embargo, no todos ellos tienen idéntica relevancia en términos de empleo. Algunas estimaciones indican que el sector más habitual en el que los particulares ofrecen servicios mediante plataformas es el transporte. Ello es así, por ejemplo, en la Unión Europea, donde el 44 por ciento de quienes ofrecieron servicios en plataformas lo hicieron en este sector<sup>27</sup>. Lo mismo sucede en los Estados Unidos, donde el 62 por ciento de quienes reciben ingresos de plataformas de trabajo o capital se dedican al transporte<sup>28</sup>, o también en países africanos como Kenya, donde el 33 por ciento de las personas que proveen servicios mediante plataformas lo hacen en plataformas de transporte<sup>29</sup>.
27. Por lo que se refiere a los servicios prestados en plataformas en línea, el Online Labour Index, un indicador económico que se nutre de proyectos y tareas ofrecidos en las cinco mayores plataformas en línea de habla inglesa, muestra cómo el mayor número de tareas guardan relación con el desarrollo de software, los contenidos creativos y multimedia, la administración e introducción de datos, la escritura y traducción, las ventas y el marketing y los servicios profesionales.

---

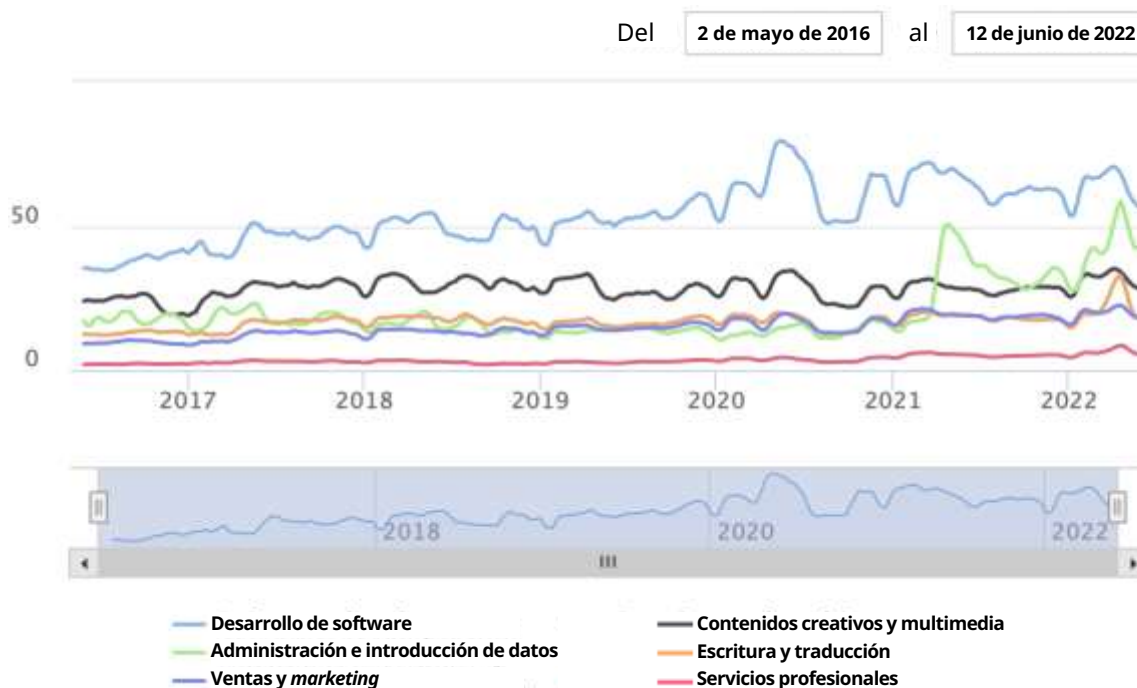
<sup>26</sup> Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio».

<sup>27</sup> Unión Europea, «Collaborative economy in the EU».

<sup>28</sup> Diana Farrell, Fiona Greig y Amar Hamoudi., «The Evolution of the Online Platform Economy: Evidence from Five Years of Banking Data», *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 362-366.

<sup>29</sup> Mastercard, *The Gig Economy in East Africa: A Gateway to the Financial Mainstream*, 2020.

► Gráfico 2. Principales tareas realizadas en plataformas en línea



Fuente: Online Labour Index.

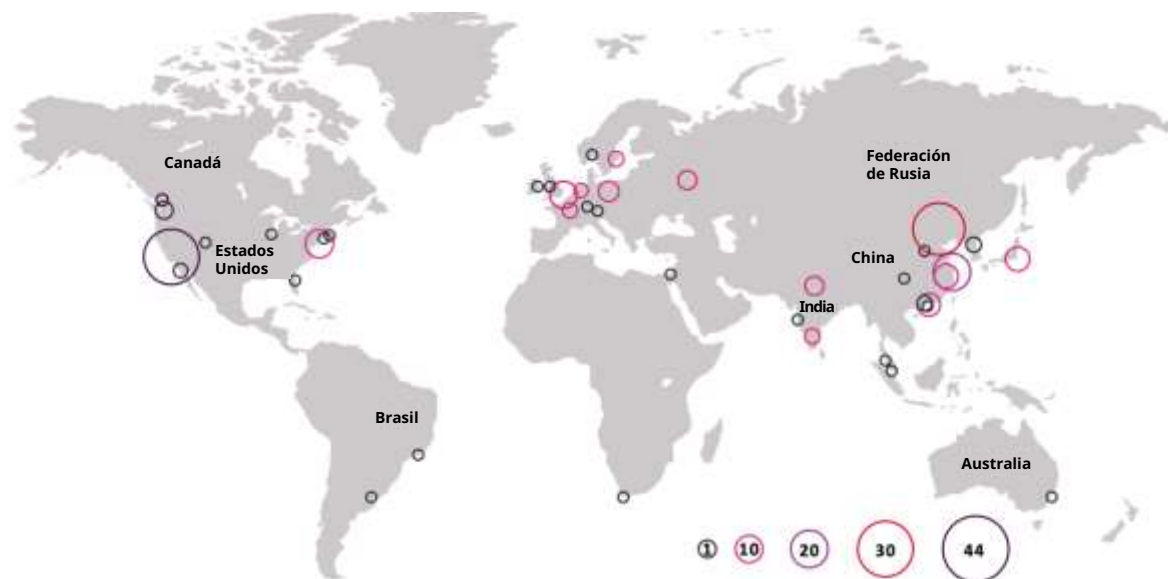
### 3.3. Geografía de la economía de plataformas

28. Aunque la actividad de las plataformas de toda clase se extiende a escala mundial, si se tiene en cuenta donde se halla su sede central, la economía de plataformas posee un alto grado de concentración en algunas regiones y países. En Asia, el país con mayor número de plataformas de acuerdo con algunas estimaciones es China (64); en América del Norte, los Estados Unidos (63), y en Europa, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (9). Finalmente, hay una presencia menor de plataformas en América Latina y África (3)<sup>30</sup>. Estimaciones recientes<sup>31</sup> abundan en esta concentración y señalan que los Estados Unidos y China representan el 94 por ciento de toda la financiación en nuevas empresas de inteligencia artificial.

<sup>30</sup> Evans y Gawer, *The Rise of the Platform Enterprise*, 11.

<sup>31</sup> Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, *Informe sobre la economía digital 2021 - Flujos de datos transfronterizos y desarrollo: Para quién fluyen los datos*, 2021.

► **Gráfico 3. Ciudades donde se concentran las sedes centrales de las plataformas**



Fuente: Evans y Gawer.

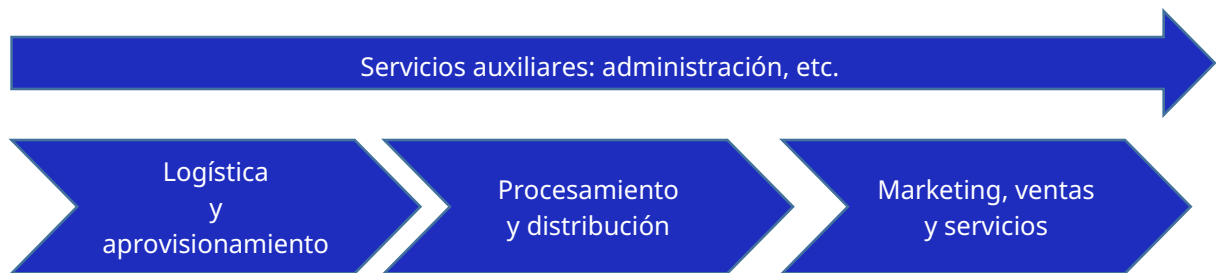
- 29.** Entre los factores que explican esta concentración geográfica de la economía de plataformas suelen referenciarse: i) la disponibilidad de capital riesgo, en la medida que estas compañías necesitan financiación procedente de esta fuente, su localización puede estar relacionada con la mayor o menor disponibilidad de ella en determinadas regiones; ii) el marco normativo, en relación con la mayor o menor facilidad para iniciar negocios en determinados países; iii) el mayor o menor desarrollo de las infraestructuras digitales del país, y iv) la dimensión posible del mercado y su madurez, en el sentido de tener más o menos potenciales consumidores de los productos o servicios de que provee la plataforma o de haber una mayor o menor competencia de plataformas con similares modelos de negocio en un determinado mercado, lo que con el tiempo tiende a reducir el número de plataformas dentro del mismo <sup>32</sup>.
- 30.** *Por lo que respecta a las plataformas que proveen de trabajo*, también puede observarse su concentración geográfica, tanto desde el punto de vista de la inversión de que se benefician como de los ingresos que generan. En relación con la inversión, se estima que Asia recibe 57 000 millones de dólares de los Estados Unidos, América del Norte 46 000 millones de dólares y Europa 12 000 millones de dólares, lo que supone algo más del 96 por ciento del total de las inversiones. Por lo que se refiere a los ingresos, con datos de 243 plataformas, el 49 por ciento de ellos se localiza en los Estados Unidos, el 23 por ciento en China y el 11 por ciento en Europa, lo que significa que estas tres localizaciones concentran el 83 por ciento de los ingresos de la economía de plataformas <sup>33</sup>. Sin embargo, el trabajo en plataformas sigue rutas distintas. Según datos del Online Labour Index (de 17 de junio de 2022), la mayoría de los trabajadores de plataformas en línea están en Asia (62 por ciento), Europa (18 por ciento) y América del Norte (7 por ciento).

<sup>32</sup> Vera Demary y Christian Rusche, *The Economics of Platforms* (Colonia: Institut der deutschen Wirtschaft e.V., 2018), 25-26.

<sup>33</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 72.

### 3.4. Los modelos de negocio de la economía de plataformas

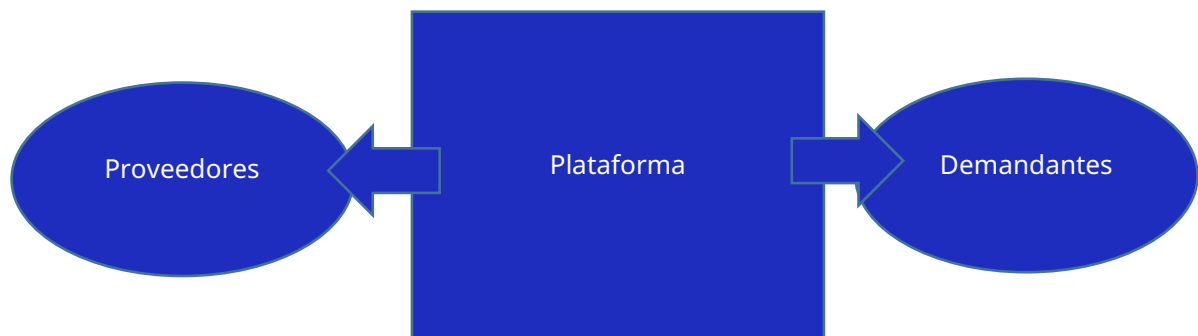
- 31. A los efectos de este apartado se utilizará la definición de modelo de negocio que más extensión ha conseguido en la comunidad económica y empresarial. Es la desarrollada por Osterwalder y Pigneur, para los que «un modelo de negocio describe las bases sobre las que un negocio crea, proporciona y captura valor». De acuerdo con ello, el modelo de negocio de las plataformas puede definirse como aquel que «reúne a dos o más grupos de clientes distintos pero interdependientes [que] crea valor al permitir la interacción entre ellos»<sup>34</sup>.
- 32. La diferencia respecto de los modelos empresariales tradicionales radica en la estructuración de la cadena de valor. En el modelo tradicional de cadena de valor<sup>35</sup>, las empresas parten de los recursos proporcionados por los proveedores para ir añadiendo valor en las etapas de aprovisionamiento, procesamiento, distribución, marketing y servicios postventa. Es un modelo lineal en el que las empresas generan valor añadido en cada fase del proceso, que se traslada finalmente al cliente a cambio de un precio determinado.



Fuente: Martín Carretero.

- 33. Aunque algunas plataformas siguen también esta cadena de valor lineal, la mayoría de ellas se estructuran facilitando la interrelación entre clientes y proveedores, produciendo valor a ambos lados de la cadena. De esta manera, el valor de la plataforma depende en gran medida de su capacidad para conectar proveedores y demandantes.

Generación de valor en las plataformas



Fuente: Martín Carretero.

<sup>34</sup> Alexander Osterwalder e Yves Pigneur, *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers* (Wiley, 2010), 14 y 77.

<sup>35</sup> Michael E. Porter, *The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* (Nueva York: Free Press, 1985).

34. A partir de esta estructura básica pueden configurarse diferentes modelos de negocio de plataforma.

► **Cuadro 1. Modelos de negocio de plataforma**

	Descripción del modelo	Ejemplos del modelo
<b>Mercados de intercambio en línea</b>	Mercados donde se venden y distribuyen productos y servicios, de manera física o digital, y normalmente con un precio inferior respecto del precio de los operadores tradicionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alibaba (1999) *</li> <li>• Amazon (1994)</li> <li>• Amazon Marketplace (2000)</li> <li>• Craigslist (1995)</li> <li>• eBay (1995)</li> <li>• Rakuten (1997)</li> <li>• Spotify (2006)</li> <li>• Taobao (2003)</li> </ul>
<b>Redes sociales</b>	Plataformas que albergan usuarios que generan contenidos para consumo de otros usuarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facebook (2004)</li> <li>• Flickr (2004)</li> <li>• Twitter (2006)</li> <li>• YouTube (2005)</li> </ul>
<b>Economía colaborativa</b>	Mercados de alquiler de bienes y servicios que podrían estar infrautilizados o no ser reconocidos como tales, normalmente a un precio inferior respecto del precio de los operadores tradicionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Airbnb (2008)</li> <li>• JustPark (2006)</li> <li>• RelayRides (2009)</li> <li>• Sidecar (2007)</li> <li>• Uber (2009)</li> </ul>
<b>Crowdsourcing</b>	Mercados para la provisión de trabajo o de conocimiento técnico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amazon Mechanical Turk (2005)</li> <li>• TaskRabbit (2008)</li> <li>• Upwork (1999)</li> </ul>
<b>Financiación colectiva/préstamos participativos</b>	Mercados donde donar, pignorar, prestar o invertir dinero a tipos de interés normalmente más elevados que los del sector financiero tradicional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indiegogo (2008)</li> <li>• Kickstarter (2007)</li> <li>• Lending Club (2007)</li> <li>• Prosper (2005)</li> </ul>

\* Las fechas corresponden al año de fundación de la plataforma, según datos de Crunchbase.

Fuente: Elaborado por los autores basándose en Paul Langley y Andrew Leyshon, «Platform capitalism: The intermediation and capitalization of digital economic circulation», *Finance and Society* 3, núm. 1 (2017): 11-31.

### 3.5. Relaciones de colaboración y competencia entre plataformas digitales y otra clase de empresas

#### 3.5.1. Ventajas competitivas de los modelos de plataformas

35. La principal ventaja de las plataformas es que permiten la interacción entre el oferente y el demandante, lo que produce la práctica eliminación de los costes de transacción en la provisión de bienes y servicios. El acceso a las plataformas está automatizado, apenas supone tiempos de espera, y es relativamente sencillo. Una vez que accede a ellas, el usuario puede elegir entre una oferta diversa, en precio y/o calidad, en tiempo real. La contratación y el pago están también automatizados, por lo que los costes administrativos de la transacción se reducen igualmente. También puede reducirse la asimetría de información existente en el mercado, dado que el

usuario puede comparar diferentes servicios, de diferentes precios o calidades, antes de tomar una decisión <sup>36</sup>.

- 36.** Una segunda ventaja competitiva de las plataformas es su capacidad de hacer uso de las economías de escala y de red. Establecida su estructura inicial, el crecimiento de las transacciones hace que el coste por unidad adicional producida tienda a cero, de manera que el valor de la plataforma es mayor cuanto mayor sea su escala, atrayendo así a nuevos participantes a las transacciones intermediadas. Esta retroalimentación positiva se denomina efecto de red: cuanto más grande es la plataforma, más probabilidades tiene de seguir creciendo a un coste muy reducido o incluso nulo. Ello significa que el valor de la red se incrementa cuando la utilidad percibida por un usuario depende del crecimiento del número de usuarios que utilizan la plataforma. De esta forma, el valor de uso de una plataforma para un usuario depende de su capacidad para generar efectos de red, bien directos (el valor se incrementa si se incrementa el número de participantes en el mismo grupo), bien indirectos (el valor se incrementa si se incrementa el número de participantes en los otros grupos) <sup>37</sup>. Por otro lado, cuanto mayor es el número de usuarios de la plataforma más cantidad de datos pueden obtenerse sobre ellos, de modo que su respuesta puede ser más eficiente y atraer nuevos usuarios, lo que supone, igualmente, una ventaja competitiva con respecto a los negocios tradicionales <sup>38</sup>.
- 37.** Finalmente, otra de las ventajas competitivas de las plataformas es el arbitraje regulatorio del que disfrutan. Al no considerarse a sí mismas proveedoras de bienes o servicios, sino estructuras de intermediación, entienden que pueden eludir los requerimientos de regulación sobre los diferentes bienes o servicios que ofrecen. De esta forma, los requisitos de regulación (fiscal, laboral, de consumo) recaen sobre los oferentes o los clientes y los costes de su cumplimiento sobre los propios productores de los bienes y servicios ofrecidos. Además, las plataformas apenas asumen costes por el subempleo de recursos —mantenimiento de los stocks, horas de trabajo no empleadas, tiempos de espera, etc.—, ya que quienes los asumen son los oferentes de los recursos en la plataforma <sup>39</sup>.

### 3.5.2. El poder de mercado de las plataformas y su impacto en la competencia leal

- 38.** En función de su capacidad de crecimiento y de su cuota de mercado, en algunas circunstancias, las plataformas pueden ejercer un poder de mercado significativo. Por una parte, pueden actuar como un monopsonio hacia los oferentes, endureciendo unilateralmente las condiciones de acceso a la plataforma, exigiendo exclusividad, incrementando las comisiones, etc. Por otra parte, pueden actuar como monopolio hacia los demandantes, incrementando, por ejemplo, las tarifas de uso. Esta fórmula de doble captura de valor, cuando existe, es la que hace que se incrementen los ingresos por intermediación y está directamente relacionada con el efecto de economía en red ya señalado. Para ello, es determinante que las plataformas funcionen tanto con oferentes como con demandantes «precio-aceptantes» y estructuren su modelo de negocio de manera que puedan fijar los precios <sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> Eric Brousseau y Thierry Pénard, «The Economics of Digital Business Models: A Framework for Analyzing the Economics of Platforms», *Review of Network Economics* 6, núm. 2 (2007): 81-114.

<sup>37</sup> Mark de Reuver, Carsten Sørensen y Rahul C. Basole, «The Digital Platform: A Research Agenda», *Journal of Information Technology* 33, núm. 2 (2018): 124-135.

<sup>38</sup> Damien Gérardin, «What Should EU Competition Policy Do to Address the Concerns Raised by the Digital Platforms' Market Power?» (2018).

<sup>39</sup> Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio».

<sup>40</sup> Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio».



39. *El uso del poder de mercado por las plataformas puede crear dependencia en las empresas que se relacionan con ellas.* Las empresas pueden encontrar valor en las plataformas en la medida que les proporcionan acceso a una demanda potencial de consumidores de sus productos o servicios. De esta forma, las empresas pueden llegar a depender de una o varias plataformas o incluso quedar atrapadas en ellas. La dependencia variará en función de la cuota de venta canalizada a través de las plataformas o del coste y las inversiones que se hayan realizado para adaptar los productos o servicios a fin de que cumplan con las especificaciones exigidas por ellas. Estos costes podrían desanimar a las empresas a abandonar la plataforma. La reputación de la empresa como vendedora, según la valoración que hayan hecho los clientes, también constituye una barrera de salida, ya que normalmente esta reputación no puede trasladarse a otras plataformas.
40. *Ello puede ser especialmente intenso en el caso de las pequeñas empresas* <sup>41</sup>. Es verdad que muchas pequeñas empresas encuentran en las plataformas la manera de acceder a un mercado global, agrandar su cuota de mercado y adelantar su proceso de transformación digital y que todo ello les favorece notablemente. Pero, si dependen en gran medida de una o varias plataformas para llegar a sus consumidores, tanto para ofrecer sus productos o servicios en el mercado como para utilizar sus canales publicitarios, el poder de negociación de las plataformas respecto de estas pequeñas empresas puede ser elevado. Ello puede hacer que las plataformas actúen de forma más agresiva en lo que respecta a las condiciones de publicidad, las tarifas de las transacciones, la aparición en los mercados o la prioridad desproporcionada que se dé a los productos o servicios de la plataforma respecto de los productos o servicios ofrecidos por las pequeñas empresas que venden a través de ella. *Algunas de estas prácticas han sido consideradas ilegales por suponer competencia desleal* <sup>42</sup>.
41. Por otra parte, la entrada de plataformas en un determinado sector puede provocar una caída de los precios del mercado. Por regla general, la disminución de los costes de transacción y la incorporación de nuevos oferentes y demandantes por el efecto de red se traduce en un descenso de los precios de compra y venta de que disfrutaban las plataformas. Este descenso de los precios de mercado dentro de ellas puede, a su vez, tener efectos para algunos sectores en los que la bajada de precios se traslada fuera de ellas. En el caso de los sectores regulados, con un precio fijo, ello puede provocar una pérdida de demanda, al desviarse esta desde otras empresas del sector hacia las plataformas. Un ejemplo de esto puede ser la controversia existente entre el sector del taxi y las plataformas de transporte. Por otro lado, *en la medida que la plataforma ofrezca precios por debajo de la estructura de costes de determinados proveedores, puede terminar por expulsarlos del mercado con la consiguiente pérdida de empleo*. Esta es la amenaza que se cierne, por ejemplo, sobre el sector hotelero de algunas ciudades, donde el precio de mercado del alojamiento y el desplazamiento de la demanda es tal que los ingresos de los hoteles pueden ser insuficientes para su subsistencia <sup>43</sup>.
42. Este proceso de caída de precios puede ser impulsado por la propia dinámica competitiva de las plataformas. Si una plataforma decide entrar en un mercado subvencionando la integración de los usuarios a fin de alcanzar la masa crítica necesaria para que los efectos de red empiecen a funcionar, los operadores tradicionales del mercado pueden encontrar serias dificultades para

---

<sup>41</sup> Filipe Da Silva, Júlia De Furquim y Georgina Núñez Reyes, *La libre competencia en la economía digital: las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en América Latina y el impacto del COVID-19* (CEPAL, 2020).

<sup>42</sup> En el [Asunto T-612/17](#), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha confirmado la multa de 2 420 millones de euros impuesta a Google por abuso de posición dominante al favorecer su propio comparador de productos frente al de terceros. A su vez, las [autoridades reguladoras chinas han multado con 2 308 millones de euros a Alibaba](#) por exigir exclusividad a las empresas que venden sus productos en ella.

<sup>43</sup> Bulchand y Melián, *La revolución de la economía colaborativa*.



competir con ella. En algunos casos, esta entrada en el mercado basada en la subvención en uno de los lados de la plataforma puede financiarse con una subida de precios en el otro lado de ella (subvención cruzada). Pero también hay supuestos en que la entrada en el mercado se financia con aportaciones de capital riesgo, en cuyo proceso de generación de valor se cuenta de antemano con que habrá periodos de pérdidas a pesar de la expectativa de alto crecimiento potencial a medio y largo plazo <sup>44</sup>. Esto proporciona a las plataformas una importante ventaja frente a sus competidoras, porque les permite prolongar en el tiempo bajadas de precios para ganar cuota de mercado, aunque ello suponga cosechar pérdidas. Lo que las empresas tradicionales no pueden permitirse por la presión de sus accionistas ante la falta de rentabilidad.

43. Finalmente, la caída de precios de los factores de producción es también relevante. Algunos estudios sugieren que, en caso de existir desequilibrio de poder en las relaciones comerciales entre la plataforma y los proveedores de trabajo, ello puede presionar a todo el mercado de trabajo a una bajada de los ingresos laborales, especialmente en aquellas actividades intensivas en mano de obra <sup>45</sup>. Si la plataforma actuara de esta forma, los precios en el mercado caerían y llevarían a las empresas tradicionales a enfrentarse a una transformación del mercado para la que sus estructuras de costes quizá no estén preparadas <sup>46</sup>. A tal efecto, los costes de las condiciones de trabajo y de la protección social son elementos determinantes. Por ello, en la medida que la clasificación de los trabajadores determina estos costes, la misma se vuelve un elemento esencial en la competencia leal entre las plataformas y las empresas tradicionales. De hecho, existen ya sentencias de los tribunales de comercio donde la clasificación de los trabajadores como autónomos es enjuiciada como competencia desleal de la plataforma respecto de las demás empresas <sup>47</sup>.

## ► 4. El trabajo en la economía de plataformas

---

### 4.1. Número de personas que trabajan en plataformas que proveen de trabajo

44. Saber con exactitud cuántos trabajadores de plataformas hay en el mundo o, incluso, en un determinado país es un reto considerable. La mayor dificultad es que *no existen apenas encuestas estadísticas oficiales al respecto ni un concepto unívoco de lo que sea un trabajador de plataforma* <sup>48</sup>. Con todo, algunos estudios han identificado 14 encuestas (6 de ellas oficiales) de acuerdo con las cuales el número de trabajadores de plataformas en el mundo oscila entre un 0,3 y un 22 por ciento de la población adulta <sup>49</sup>. Sin embargo, otros estudios <sup>50</sup> alertan sobre las dificultades que entraña la fórmula anterior para medir el trabajo en plataformas, dado que las encuestas utilizan preguntas distintas, periodos de referencia diferentes y marcos temporales y muestrales

<sup>44</sup> Lina Khan, «Amazon's Antitrust Paradox», *The Yale Law Journal* 126, núm. 3 (2017): 710-805.

<sup>45</sup> Dafna Bearson, Martin Kenney y John Zysman, «Measuring the Impacts of Labor in the Platform Economy: New Work Created, Old Work Reorganized, and Value Creation Reconfigured», *Industrial and Corporate Change* 30, núm. 3 (2021): 536-563, 558.

<sup>46</sup> OCDE, *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, 2018.

<sup>47</sup> [Arrêt de la Cour de cassation française, 12 janvier 2022.](#)

<sup>48</sup> La [Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo](#), adoptada por la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2018, llamaba a «emprender nuevos trabajos de desarrollo conceptual y metodológico sobre la medición del trabajo realizado a través de plataformas», párr. 140, f).

<sup>49</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 20 y 55.

<sup>50</sup> Eurofound, «Mapping the contours of the platform economy», Working paper WPEF19060, 2019.

diversos. Por ello, se considera que debe darse prioridad a las encuestas oficiales, aunque en la actualidad también estas adolezcan de defectos semejantes.

45. Los datos obtenidos mediante ellas se recogen en el cuadro 2. Como puede verse, cuando la pregunta de la encuesta se refiere específicamente a realizar tareas o proveer servicios a través de plataformas, el porcentaje de trabajadores no supera el 4 por ciento. Se trata de un resultado próximo al advertido por la OCDE <sup>51</sup>, que ha cifrado el número de trabajadores de plataformas entre un 1 y un 3 por ciento del total de trabajadores.

► **Cuadro 2. Estadísticas oficiales sobre trabajadores de plataformas**

País	Fecha de la encuesta	Periodo de referencia	Nombre de la encuesta	Concepto de trabajo en plataformas	Porcentaje de trabajo en plataformas
Canadá	Noviembre de 2015-octubre de 2016	En los últimos 12 meses	Track Labour Force Survey (LFS) Fast Track Module-October 2016 collection 1	Ofrecer servicios de transporte	0,3 %
Dinamarca	Enero-marzo de 2017	En los últimos 12 meses	Denmark LFS 2	Realizar trabajo a través de web o aplicación móvil	1 %
Estados Unidos	Mayo de 2017	En la semana de referencia	Bureau of Labor Statistics, Contingent Worker Supplement	Usar una plataforma para realizar tareas de modo físico o en línea	1 %
Estados Unidos	Noviembre de 2017	En los últimos 6 meses	CPS Computer and Internet Use Supplement	Ofrecer servicios de capital o trabajo vía internet	6 %
Estados Unidos	Noviembre-diciembre de 2017	En el último mes	FED Report on the Economic Well-Being of US Households in 2017. Survey of Households Economics and Decision-making	Obtener una renta secundaria mediante realización de tareas en línea o servicios de transporte	4 % (tareas en línea) y 2 % (servicios de transporte)
Finlandia	2017	En los últimos 12 meses	Finland LFS 2017 3	Obtener ingresos a través de plataformas de trabajo o de capital	7 %

<sup>51</sup> Cyrille Schweltnus *et al.*, «Gig economy platforms: Boon or Bane?», OECD Economics Department Working Papers, núm. 1550, 2019, 8.

País	Fecha de la encuesta	Periodo de referencia	Nombre de la encuesta	Concepto de trabajo en plataformas	Porcentaje de trabajo en plataformas
Francia	2017	En la semana de referencia	<i>Ad Hoc</i> module of European LFS (6th wave sample)	Autónomos cuyo principal trabajo es contactar clientes a través de plataformas o de un tercer negocio	0,8 % de las personas ocupadas
Suiza	2019	En los últimos 12 meses	Swiss LFS 4	Proveer de servicios de taxi u otros servicios mediante una plataforma o aplicación móvil	0,4 %
Unión Europea	Abril de 2018	Regularmente (al menos una vez al mes)	Flash Eurobarometer 467 5	Ofrecer servicios vía plataformas	1 %

<sup>1</sup> Statistics Canada, «[The sharing economy in Canada](#)». <sup>2</sup> University of Copenhagen, Employment Relations Research Centre, «[Digitalization of work and digital platforms in Denmark](#)». <sup>3</sup> Statistics Finland, «[Labour Force Survey 2017](#)». <sup>4</sup> Federal Statistical Office, «[Internet-mediated platform services](#)». <sup>5</sup> Unión Europea, «[Collaborative economy in the EU](#)».

Fuente: Elaboración propia.

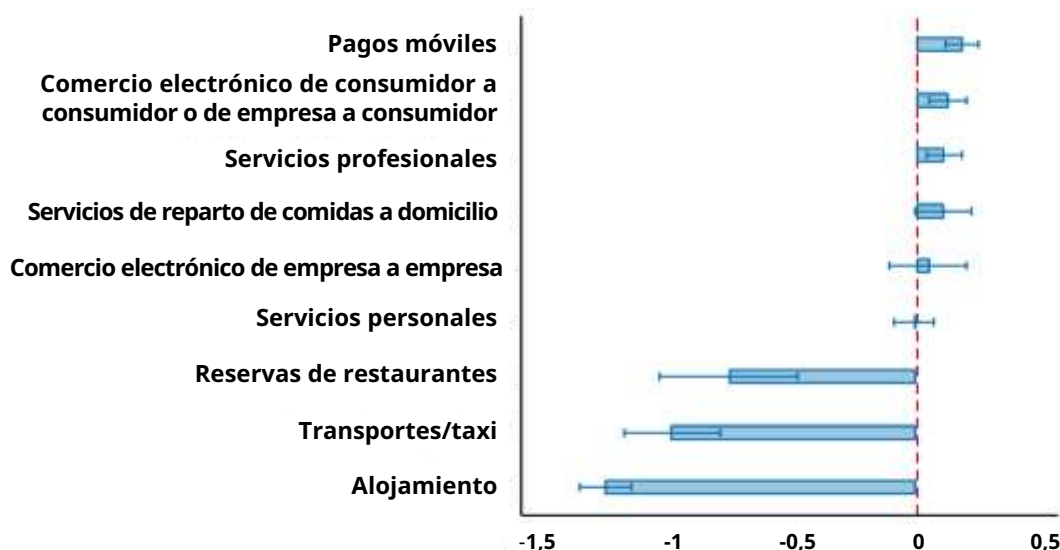
## 4.2. Impacto de la pandemia de COVID-19 sobre el trabajo en plataformas

46. Durante la pandemia, las plataformas han contribuido significativamente al mantenimiento de actividades consideradas esenciales para la ciudadanía, como el reparto de medicinas, pero, en términos de empleo, es posible que la COVID-19 haya tenido un efecto ambivalente. Algunos estudios advierten que los servicios prestados por medio de plataformas que requieren proximidad física han sufrido una caída significativa, lo que puede haber llevado a un número destacable de trabajadores a perder su trabajo<sup>52</sup>. Es el caso de los servicios de transporte, hostelería y reserva de restaurantes ofrecidos mediante plataformas<sup>53</sup>, pero también de los servicios de cuidado de personas.

<sup>52</sup> Maryam Batool *et al.*, «How COVID-19 has shaken the sharing economy? An analysis using Google trends data», *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* 34, núm. 1 (2021): 2374-2386.

<sup>53</sup> OCDE, «The role of online platforms in weathering the COVID-19 shock», *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, 2021.

► Gráfico 4. Impacto de la COVID-19 sobre la actividad de plataformas en los países de la OCDE



Fuente: OCDE, «The role of online platforms in weathering the COVID-19 shock».

47. Respecto de los servicios de cuidado de personas, pueden servir como ejemplo los estudios realizados en España y la Argentina, que reportan una caída del 72 y el 66 por ciento, respectivamente, en servicios de cuidado puntuales y del 66 por ciento en la Argentina de los servicios de cuidado de medio-largo plazo (en cambio, en España, se ha producido un incremento del 160 por ciento, presumiblemente por el alto índice de mortalidad habido en las residencias de personas mayores y el desplazamiento de los cuidados de estas personas hacia su propio domicilio con atención contratada a través de plataformas) <sup>54</sup>.
48. Sin embargo, en otra clase de plataformas, la crisis sanitaria ha tenido por efecto un incremento de su actividad y de la actividad de las personas que trabajan en ellas. Es el caso de las plataformas de reparto, que, tras un leve retroceso al inicio de la pandemia, repuntaron con fuerza durante la misma, en la medida que los servicios de reparto se consideraron en muchos países como esenciales. Los estudios más recientes apuntan dos posibles efectos positivos de este repunte de actividad: i) el de haber servido como reemplazo del empleo perdido en otros sectores a consecuencia de la pandemia, y ii), respecto de las personas que ya prestaban servicios en estas plataformas, el haber visto incrementado el número de pedidos y, así, los ingresos obtenidos por los trabajadores <sup>55</sup>.
49. Tales efectos se constatan, por ejemplo, en los estudios realizados en la Argentina. En ellos se reporta: i) que el trabajo en plataformas *in situ* se convirtió durante la pandemia en una de las pocas oportunidades de trabajo disponibles para personas que habían perdido sus empleos; ii) que la demanda de los servicios de reparto prácticamente se duplicó entre abril de 2019 y abril de 2020, y iii) que hubo un aumento de cerca del 15 por ciento en las entregas realizadas por los repartidores en comparación con el año anterior <sup>56</sup>. Estos resultados coinciden con los de otros estudios. En España y América Latina, el incremento de la actividad de las plataformas de reparto

<sup>54</sup> Digital Future Society y Banco Interamericano de Desarrollo, *Economía de plataformas y COVID-19. Una mirada a las actividades de reparto, los cuidados y los servicios virtuales en España y América Latina*, 2021.

<sup>55</sup> Dominika Polkowska, «Platform work during the COVID-19 pandemic: A case study of Glovo couriers in Poland», *European Societies* 23, Sup. núm. 1 (2021): S321-S331.

<sup>56</sup> OIT, «*Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*», Nota técnica, 2020.

fue, respectivamente, del 103 y el 259 por ciento (compras de supermercado), del 28 y el 209 por ciento (comida a domicilio) y del 78 y el 141 por ciento (correo y paquetería). En España se incrementó el número de repartidores de plataforma el 16,5 por ciento y en América Latina el 38 por ciento <sup>57</sup>. Por lo que se refiere a los países de la OCDE y del G20, el incremento de la actividad de las plataformas (pagos, compra de productos y reparto de comida a domicilio) durante los primeros seis meses de pandemia fue del 20 por ciento <sup>58</sup>.

- 50. Por otro lado, existe consenso sobre el incremento del trabajo mediante plataformas en línea durante la pandemia <sup>59</sup>. Según los datos del Online Labour Index, puede apreciarse un significativo incremento de su actividad a partir de marzo de 2020 y su descenso una vez que terminaron los meses de confinamiento.

► **Gráfico 5. Demanda de trabajo en plataformas en línea durante los primeros meses de la pandemia**



Fuente: Online Labour Index.

### 4.3. Perfil de los trabajadores de plataformas

- 51. Como ya se expresó anteriormente (apartado 2.2), los trabajadores de plataformas no responden a un único arquetipo. Aunque la mayor parte de las investigaciones se centran en el trabajo en plataformas de reparto o de transporte, lo cierto es que, dentro del colectivo, conviven múltiples

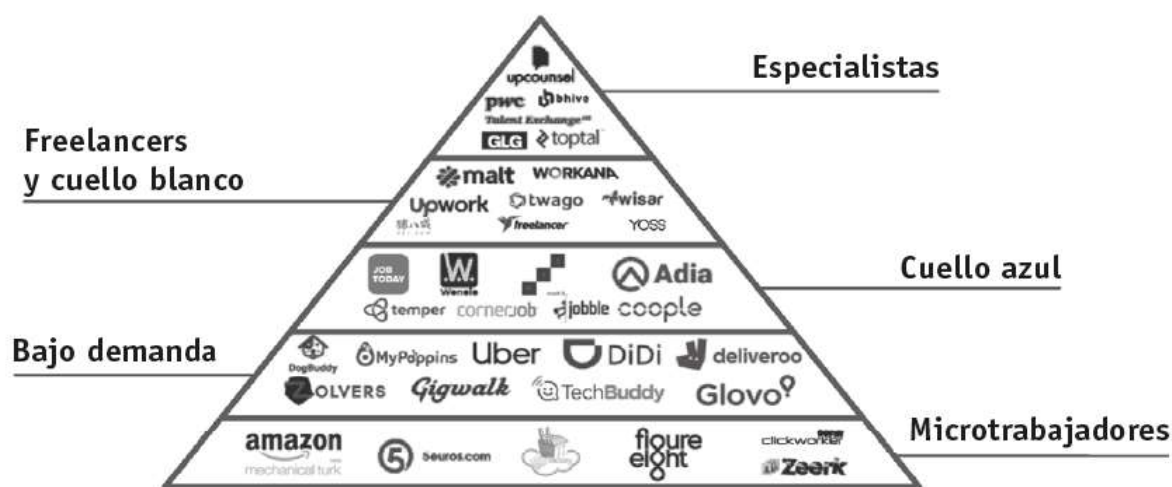
<sup>57</sup> Digital Future Society y Banco Interamericano de Desarrollo, *Economía de plataformas y COVID-19*.

<sup>58</sup> OCDE, «The role of online platforms in weathering the COVID-19 shock».

<sup>59</sup> Uma Rani y Rishabh Kumar Dhir, «Platform Work and the COVID Pandemic», *The Indian Journal of Labour Economics* 63, núm. 1 (2020): 163-171; Muhammad Umar, Yan Xu y Sultan Sikandar Mirza, «The impact of Covid-19 on Gig economy», *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* 34, núm. 1 (2021): 2284-2296.

perfiles. En relación con su dependencia económica de la plataforma, algunos estudios clasifican a estas personas como «profesionales» (obtienen su principal fuente de ingresos del trabajo en plataformas), «flexibles» (complementan ingresos del trabajo a tiempo parcial con el trabajo en plataformas) y «pluriempleados» (buscan ingresos añadidos a los que ya obtienen en su trabajo a tiempo completo)<sup>60</sup>. Todas las estimaciones indican que, salvo en los sectores del taxi y el reparto, la mayoría de los trabajadores de plataformas pertenecen a las dos últimas figuras, siendo una minoría los «profesionales» de plataformas<sup>61</sup>.

► Gráfico 6. Plataformas y clases de trabajo en plataformas



Fuente: Cañigueral.

- 52. Con todo, puede hacerse una síntesis de cuáles son sus principales características.
- 53. El trabajo en plataformas es *predominantemente masculino*. Algunos estudios estiman que uno de cada tres trabajadores de plataformas en línea son mujeres; en los países en desarrollo, la proporción es de uno de cada cinco<sup>62</sup>. En las plataformas *in situ*, las mujeres representan menos del 10 por ciento del total de trabajadores<sup>63</sup>. La mayoría de los trabajadores de plataformas son, por tanto, varones. Aun así, es habitual argüir que el trabajo en plataformas permite obtener empleo a personas con más dificultades para acceder al mercado de trabajo, entre ellas, las mujeres. La razón que fundamenta esta idea es la posibilidad que ofrece el trabajo en plataformas en línea de trabajar desde el domicilio y conciliar más fácilmente la vida laboral con la familiar. De hecho, entre las personas que trabajan en plataformas en línea porque pueden hacerlo desde sus domicilios y atender así sus responsabilidades familiares, el 13 por ciento son mujeres y únicamente un 5 por ciento son varones<sup>64</sup>.

<sup>60</sup> Albert Cañigueral, «Perfiles del trabajo en plataformas digitales», en *Tecnología y Trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, ed. María Luz Rodríguez Fernández (Navarra: Thomson Reuters, 2021), 159-174.

<sup>61</sup> Huws et al., *Work in the European Gig Economy*; Maria Cesira Urzi Brancati, Annarosa Pesole y Enrique Fernández Macías, *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey* (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2020).

<sup>62</sup> Janine Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (OIT, 2019), xvi.

<sup>63</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 150.

<sup>64</sup> Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*, xvi.

54. Sin embargo, las oportunidades de empleo en plataformas para las mujeres dependen en buena medida de que estas tengan acceso a las tecnologías digitales, algo que no sucede por igual en todos los países del mundo, y de que se quiebren los estereotipos de género existentes en relación con ciertas ocupaciones <sup>65</sup>. Por otro lado, *concebir el trabajo en plataformas como una fórmula que facilita la conciliación de la vida laboral con la familiar de las mujeres puede hacer que este trabajo contribuya a perpetuar los roles de género y desigualdades* presentes en el mercado de trabajo y la sociedad <sup>66</sup>.
55. Los trabajadores de plataformas *son más jóvenes que el conjunto de la población ocupada*. En el espacio de la Unión Europea, la media de edad de todas las personas empleadas es de 42,4 años (OECD.Stat), mientras que la de aquellas que trabajan en plataformas al menos una vez por mes es de 33,9 años <sup>67</sup>. Por otra parte, la edad media de los trabajadores del mundo es de 39,5 años (ILOSTAT), mientras que la de las personas que trabajan en plataformas en línea es de 33,2 años <sup>68</sup>.
56. Aunque las diferencias entre clases de plataformas, grado de desarrollo de los países o edades de los trabajadores hacen complejas las comparaciones educativas, es posible observar que, tanto en la Unión Europea como en el mundo, los trabajadores de plataformas *tienen un nivel de estudios superior al del resto de trabajadores*. De hecho, algunas veces se produce un desajuste entre el nivel de estudios de los trabajadores y las tareas que realizan en las plataformas. Como puede observarse en el cuadro siguiente, mientras el 50 por ciento de los trabajadores de plataformas en la Unión Europea poseen estudios avanzados, para el conjunto de los trabajadores la cifra se reduce al 35 por ciento. Por otro lado, el 63 por ciento de los trabajadores de plataformas en línea tienen estudios avanzados, mientras que únicamente el 25 por ciento de los trabajadores del mundo poseen este nivel de estudios. También puede verse en el cuadro el diferente nivel de estudios que poseen los trabajadores de plataformas entre sí, ya que los trabajadores de plataformas en línea tienen, por regla general, un nivel de estudios más alto que el de aquellos que trabajan en plataformas de taxi o reparto.

► **Cuadro 3. Niveles educativos de los trabajadores de plataformas (en porcentaje)**

Nivel	Europa	Urzi Brancati	Mundo	OIT *		
	(ILOSTAT)		(ILOSTAT)	En línea	Taxi	Reparto
Básico	17	15	44	2	31	28
Intermedio	47	35	30	37	79	76
Avanzado	35	50	25	63	24	21

\* OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

57. Se estima que un 17 por ciento de los trabajadores de plataformas en línea son migrantes, aunque esta proporción es mayor en los países desarrollados (38 por ciento) que en los países en desarrollo (7 por ciento). En las plataformas de taxi y reparto el porcentaje de población migrante es dispar. Mientras que únicamente un 1 por ciento de los trabajadores de plataformas de taxi

<sup>65</sup> Ria Kasliwal, «Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers», *ORF Issue Brief* No. 359, 2020.

<sup>66</sup> Bogliacino *et al.*, «Quantity and quality of work in the platform economy».

<sup>67</sup> Urzi Brancati, *New evidence on platform workers in Europe*.

<sup>68</sup> Berg *et al.*, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.



son migrantes, la cifra alcanza el 15 por ciento en las plataformas de reparto <sup>69</sup>. En este último sector, en algunos países de América Latina, la proporción de población migrante es mucho más elevada, sobre todo como consecuencia de la llegada de población procedente de la República Bolivariana de Venezuela, para la que el trabajo en plataformas representa en muchos casos su única fuente de ingresos y tiene como atractivo las bajas barreras de acceso <sup>70</sup>. En todo caso, dado que la OIT <sup>71</sup> calcula que los migrantes representan un 4,9 por ciento del empleo mundial, parece que, en el ámbito de las plataformas, especialmente en aquellas en línea y de reparto, *existe una sobrerrepresentación de migrantes*.

- 58.** Por otra parte, es común afirmar que la economía de plataformas podría representar una fuente de ingresos significativa para las personas refugiadas. Sin embargo, la experiencia demuestra que ello no es siempre factible. La falta de infraestructuras tecnológicas en los lugares donde habitan los refugiados y la de competencias digitales de algunos de ellos dificultan notablemente que el trabajo en plataformas pueda ser una solución para la obtención de ingresos <sup>72</sup>. *Además, el trabajo en plataformas, tanto para migrantes como para refugiados, podría significar una inserción en el mercado de trabajo de carácter marginal, en el sentido de quedar limitados a la realización de estos trabajos, pero no tener acceso a los demás.*
- 59.** El trabajo en plataformas también permite el denominado «nomadismo digital». Es el caso de personas que desarrollan su trabajo enteramente en línea y que, por ello, pueden hacerlo desde el lugar del planeta que elijan, algo que es posible trabajando en plataformas en línea. Ello puede representar una oportunidad económica para algunos países, que atraen a estos trabajadores por su clima o su cultura para generar en ellos nuevos yacimientos de actividad económica y de empleo. Es el caso, por ejemplo, de Estonia o Barbados. Sin embargo, la operación no está exenta de desafíos. En algunos lugares pueden producirse procesos de gentrificación con una subida de precios de los alquileres o compra de vivienda. En el caso de los trabajadores, los estudios documentan inestabilidad en la obtención de ingresos e inseguridad sobre las normas aplicables en relación con el trabajo y la protección social <sup>73</sup>.
- 60.** El trabajo en plataformas también puede sobrepasar las fronteras sin necesidad de hacerlo físicamente. Algunos países y regiones del mundo poseen normas en materia migratoria que restringen la entrada, permanencia y trabajo de migrantes dentro de sus fronteras. El trabajo en plataformas en línea puede realizarse desde cualquier parte del mundo y suponer la «entrada» de trabajo en cualquiera parte del mundo, sin tener en cuenta las restricciones en materia de migración que pueda haber allí <sup>74</sup>. *Ello pone en cuestión la capacidad del propio Estado nación para regular su mercado de trabajo.*
- 61.** Finalmente, la informalidad está tan presente en la economía de plataformas como en otras partes de la economía. Hasta donde sabemos, no hay evidencias de que las actividades realizadas a través de la economía de plataformas estén más expuestas a la informalidad que las actividades fuera de ella. La informalidad de las actividades en la economía de plataformas puede depender

<sup>69</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 151.

<sup>70</sup> OIT, *El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19*, 2021.

<sup>71</sup> OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y trabajadoras migrantes: Resultados y metodología*, tercera edición, Resumen ejecutivo, 2021.

<sup>72</sup> OIT, *Digital Refugee Livelihoods and Decent Work: Towards Inclusion in a Fairer Digital Economy*, 2021.

<sup>73</sup> Beverly Yuen Thompson, «Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy», *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation* 1 (2018).

<sup>74</sup> Christophe Degryse, «Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets», European Trade Union Institute (ETUI), Working Paper 2016.02 (2016).



de múltiples factores. Así, cuando la primera fuente de ingresos del trabajo que obtienen los trabajadores proviene de actividades fuera de la plataforma y dichos ingresos se declaran, pagando por ellos los impuestos y contribuciones correspondientes, tales trabajadores podrían considerar innecesario registrar el desarrollo de las actividades complementarias que se realizan en la plataforma. Los autónomos, algunos de los cuales suelen incumplir intencionadamente con el registro de sus actividades, tendrían mayor facilidad a la hora de encontrar mercados para sus servicios a través de la economía de plataformas, particularmente cuando las tareas son de pequeña envergadura. En algunas regiones también hay evidencia empírica de incumplimiento involuntario entre los autónomos. Algunas estimaciones de la Unión Europea revelan <sup>75</sup> que la mayoría de los problemas a los que se enfrentan los autónomos que operan en la economía de plataformas son: i) la falta de claridad sobre cómo prestar el servicio legalmente (afirmado por el 22 por ciento); ii) los complicados sistemas de pago de impuestos (19 por ciento); iii) la percepción de que es complicado o difícil prestar el servicio legalmente (13 por ciento), y iv) la falta de claridad sobre su situación laboral (9 por ciento) <sup>76</sup>. La informalidad en la economía de plataformas también puede estar relacionada con el no reconocimiento de la relación de trabajo de los trabajadores, un punto que se examina más adelante.

- 62.** Pero las plataformas también pueden ofrecer ventajas para reducir la informalidad <sup>77</sup>. Si algo caracteriza el trabajo en plataformas es su completa trazabilidad, en el sentido de quedar registrados todos los datos sobre la tarea desempeñada, el tiempo empleado y el beneficio obtenido por los trabajadores. Si esta información fuera suministrada por las plataformas a las autoridades correspondientes, podría formalizarse el trabajo realizado y ser gravado con los correspondientes impuestos y contribuciones a la seguridad social, además de derivarse los correspondientes derechos para los trabajadores. Pero ello exigiría el establecimiento de nuevos marcos jurídicos que obligaran a las plataformas a proporcionar información sobre todas las transacciones realizadas y una fortaleza institucional para procurar su cumplimiento que no todos los países poseen. La Recomendación núm. 204 proporciona más amplias orientaciones para reducir la informalidad.

#### 4.4. Oportunidades de creación de empleo en la economía de plataformas

- 63.** Algunos estudios aventuran que el número de trabajadores de plataformas en el mundo pasará de 43 millones en 2018 a 78 millones en 2023 <sup>78</sup>. Pero lo cierto es que no es fácil saber cuántos empleos creará la economía de plataformas en el medio-largo plazo. *Las investigaciones apuntan más bien a una dinámica de creación/destrucción/transformación capaz de producir efectos ambivalentes sobre el empleo y en la que lo relevante es el efecto neto final* <sup>79</sup>. No obstante, sí puede afirmarse que las plataformas pueden afectar a la cantidad y la calidad del empleo por tres razones: i) cambios en los precios; ii) cambios en la eficiencia, y iii) creación de puestos de trabajo antes inexistentes.
- 64.** Dicho está (apartado 3.5.2) que las plataformas pueden modificar la demanda de un determinado bien o servicio subvencionando su precio. El ejemplo más conocido es el de los servicios de taxi intermediados por plataformas, cuyo precio suele ser inferior al de los taxis con licencia. Ello

<sup>75</sup> Unión Europea, «Collaborative economy in the EU».

<sup>76</sup> Colin Williams, Mireia Llobera Vila y Adrian Horodnic, «Tackling Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment», *Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado*, Working Paper, 2020.

<sup>77</sup> Bulchand y Melián, *La revolución de la economía colaborativa*.

<sup>78</sup> Mastercard, *Fueling the global gig economy: How real-time, card-based disbursements can support a changing workforce*, 2020.

<sup>79</sup> OCDE, *Measuring Platform Mediated Workers*, 2019.

produce movimientos a lo largo de la curva de demanda y un mercado más amplio, ya que más personas podrán y estarán dispuestas a pagar los servicios de taxi <sup>80</sup>. El cuadro siguiente muestra cómo Uber y Lyft ganaron cuota de mercado a costa de los taxis <sup>81</sup>, pero también cómo el tamaño del mercado casi se duplicó en cinco años. Algo semejante ha podido comprobarse en el sector del alojamiento, donde la llegada de Airbnb hace crecer el mercado (la oferta de más alojamientos disponibles incrementa el turismo y la actividad en la hostelería y el empleo en estos sectores), pero termina afectando con pérdidas de puestos de trabajo en fórmulas de alojamiento más vulnerables <sup>82</sup>.

► **Cuadro 4. Viajes diarios en la ciudad de Nueva York (en miles)**

Año	Uber	Lyft	Taxi	Total
2016	140	17	422	579
2017	254	41	377	672
2018	382	98	336	816
2019	484	152	286	921
2020	520	175	232	927

Fuente: Todd W. Schneider, «Taxi, Uber, and Lyft Usage in New York City».

- 65.** Extender el mercado de un determinado bien o servicio puede traer consigo una mayor creación de empleo, pero no necesariamente la creación de un empleo mejor. Si la rebaja en los precios y la extensión del mercado son resultado de mejoras en la eficiencia, entonces los empleos creados pueden ser buenos empleos (o, al menos, tan buenos como fueran antes). Sin embargo, *las rebajas de precios y la extensión del mercado también pueden ser consecuencia de ingresos más bajos, menores costes de protección social y peores condiciones de trabajo. En tal caso, puede haber un incremento del número de empleos, pero los empleos serán peores* <sup>83</sup>.
- 66.** Respecto de las plataformas, los resultados son ambivalentes. En aquellas *in situ*, los estudios muestran cómo, en el sector del taxi, los conductores de plataformas de algunos países perciben entre un 22 y un 86 por ciento más de ingresos que los conductores de taxi que trabajan fuera de las plataformas. En el de reparto, aunque existen países donde las ganancias son menores, hay otros donde los repartidores perciben hasta un 39 por ciento más de ingresos que los colegas que no trabajan en plataformas <sup>84</sup>. Otros estudios <sup>85</sup> reportan igualmente ingresos superiores por parte de los trabajadores de plataformas respecto de sus colegas de ocupación fuera de ellas: un 4,8 por ciento más en el sector de las reparaciones del hogar, un 6,56 por ciento más en el sector del transporte o un 15,71 por ciento más en el sector del bienestar.
- 67.** Sin embargo, *en las plataformas en línea*, algunos estudios muestran cómo el uso de su poder de monopsonio puede llegar a reducir las ganancias de los trabajadores hasta un 20 por ciento <sup>86</sup>.

<sup>80</sup> OCDE, *Measuring Platform Mediated Workers*.

<sup>81</sup> Sobre el impacto en los ingresos de los taxistas, véase: Vox, «[New York City cracks down on Uber and other ride-hailing apps](#)».

<sup>82</sup> Georgios Zervas, Davide Proserpio y John W. Byers., «The Rise of the Sharing Economy: Estimating the Impact of Airbnb on the Hotel Industry», *Journal of Marketing Research* 54, núm. 5 (2017): 687-705.

<sup>83</sup> OCDE, *Measuring Platform Mediated Workers*.

<sup>84</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 172-175.

<sup>85</sup> Willem Pieter De Groen e Ilaria Maselli, «The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market», *CEPS Special Report* No. 138 (2016).

<sup>86</sup> Arindrajit Dube *et al.*, «Monopsony in Online Labor Markets», *American Economic Review: Insights* 2, núm. 1 (2020): 33-46.

Otros estudios estiman que *una proporción significativa de los trabajadores de plataformas perciben un ingreso por hora de trabajo por debajo del salario por hora mínimo local*<sup>87</sup>. Finalmente, hay estudios que muestran cómo los trabajadores de plataformas (con datos de los Estados Unidos y la Unión Europea) perciben un 66 por ciento menos de ingresos por hora que los trabajadores comparables<sup>88</sup> que no trabajan en plataformas<sup>89</sup>.

68. Algunas ocupaciones como moderador de contenidos en redes sociales o entrenador de inteligencia artificial no existirían o serían marginales de no ser por la aparición de las plataformas<sup>90</sup>. Sin embargo, no es sencillo medir el volumen de estas nuevas ocupaciones. Algunas investigaciones apuntan a que un tercio de los nuevos empleos creados (en los Estados Unidos), en los últimos veinticinco años, en áreas como el desarrollo y la gestión de sistemas tecnológicos, la fabricación de *hardware* o la creación de aplicaciones móviles, no existían o apenas existían con anterioridad<sup>91</sup>. Naturalmente, el número de empleos creados por las plataformas puede presumirse mucho menor, pero no cabe duda de que una parte de estos nuevos empleos provienen de su aparición.

## ► 5. El debate jurídico sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas

---

69. Aunque algunas plataformas optan por el contrato de trabajo como fórmula para la contratación de los trabajadores, la mayoría se presentan a sí mismas como intermediarias tecnológicas y clasifican a los trabajadores como autónomos. Utilizar una u otra fórmula no es baladí. El contrato de trabajo es la institución mediante la que se adjudica un mayor nivel de protección laboral y social a los trabajadores, de manera que quienes no tienen contrato de trabajo y son autónomos no gozan de tal nivel de protección. La clasificación de los trabajadores es también relevante a efectos de una competencia leal entre empresas, en la medida que nivela o desnivela el coste que ellas asumen por el trabajo que emplean. Finalmente, también para los Gobiernos es relevante la clasificación de los trabajadores, pues de ella dependen las contribuciones sociales y los impuestos que ingresan<sup>92</sup>. Lo anterior ha hecho que, en ocasiones, se haya cuestionado la clasificación de los trabajadores de plataformas como autónomos y que ello haya dado lugar a: i) un significativo número de resoluciones de los tribunales, y ii) un notable número de iniciativas sobre la clasificación del trabajo en plataformas. *Todas ellas se refieren a trabajadores de plataformas in situ y ninguna a trabajadores de plataformas en línea*. Sin embargo, también estos últimos cuestionan su clasificación. Así, algunos estudios<sup>93</sup> apuntan que la mayoría de estos trabajadores en línea son clasificados como autónomos, pero se consideran a sí mismos trabajadores dependientes.

---

<sup>87</sup> Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.

<sup>88</sup> Son comparables porque realizan las mismas tareas y tienen similar edad y competencias.

<sup>89</sup> Michele Cantarella y Chiara Strozzi, «Workers in the Crowd: The Labour Market Impact of the Online Platform Economy», *Industrial and Corporate Change* 30, núm. 6 (2021): 1429-1458.

<sup>90</sup> Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.

<sup>91</sup> McKinsey Global Institute, «[Technology, Jobs, and the Future of Work](#)».

<sup>92</sup> OCDE, *Good Jobs for All in a Changing World of Work*.

<sup>93</sup> Huws et al., *Work in the European Gig Economy*; Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.

## 5.1. Razonamientos jurídicos sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas

70. Dado que el significativo número de resoluciones judiciales sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas impide glosarlas todas, se ha optado aquí por referenciar algunas de las más conocidas.

### ► Cuadro 5. Resoluciones judiciales sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas

<p>Sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido sobre conductores de Uber de 19 de febrero de 2021 <sup>1</sup></p>	<p><b>Calificación:</b> dependientes</p> <p><b>Argumentos:</b> los conductores tienen una relación de dependencia respecto de Uber porque ella es quien determina el pago que reciben por su trabajo, la que impone las condiciones del contrato, la que penaliza el rechazo de servicios y restringe la comunicación entre clientes y conductores.</p>
<p>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Brasil sobre conductores de Uber de 28 de agosto de 2019 <sup>2</sup></p>	<p><b>Calificación:</b> autónomos</p> <p><b>Argumentos:</b> los conductores no tienen una relación de subordinación porque prestan sus servicios de manera eventual, sin horarios preestablecidos y no reciben salario fijo.</p>
<p>Sentencia de la Corte de Distrito de Pensilvania sobre conductores de UberBLACK de 11 de abril de 2018 <sup>3</sup></p>	<p><b>Calificación:</b> autónomos</p> <p><b>Argumentos:</b> los conductores tienen libertad para conectarse y desconectarse de la aplicación, no trabajan con exclusividad para una plataforma y tienen la posibilidad de lograr el beneficio que deseen.</p>
<p>Sentencia de la Corte Suprema de California sobre conductores de Dynamex de 30 de abril de 2018 <sup>4</sup></p>	<p><b>Clasificación:</b> dependientes</p> <p><b>Argumentos:</b> el negocio es de la empresa y los conductores se integran en él: es ella la que busca clientes, hace publicidad, determina el precio, dice dónde deben recogerse y entregarse los paquetes.</p>
<p>Decisión del Tribunal Popular del distrito de Haidian (China) sobre repartidores de FlashEx de 6 de junio de 2018 <sup>5</sup></p>	<p><b>Calificación:</b> trabajadores</p> <p><b>Argumentos:</b> la autonomía con que decide el trabajador sobre la aceptación de pedidos y determinación de las horas de trabajo es limitada; la plataforma obtuvo los beneficios del trabajo desarrollado por los repartidores.</p>
<p>Sentencia de la Corte de Empleo de Nueva Zelanda sobre conductores de Uber de 17 de diciembre de 2020 <sup>6</sup></p>	<p><b>Calificación:</b> autónomos</p> <p><b>Argumentos:</b> el trabajador no es particularmente vulnerable ni le falta la comprensión de lo que había acordado; es el que determina cuándo y por cuánto tiempo se conecta y el que provee de los medios necesarios para realizar la actividad, como el vehículo o el plan de datos.</p>

Sentencia del Tribunal Supremo español sobre repartidores de Glovo de 25 de septiembre de 2020 <sup>7</sup>

Decisión de la Fair Work Commission australiana sobre repartidora de UberEats de 21 de abril de 2020 <sup>8</sup>

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de Montevideo (Uruguay) sobre conductores de Uber de 14 de febrero de 2022 <sup>9</sup>

**Calificación:** dependientes

**Argumentos:** el trabajador realiza su actividad con sujeción a las órdenes de la plataforma, no dispone de la infraestructura esencial para el desarrollo de su actividad y no existe verdadera libertad o autonomía por su parte.

**Calificación:** autónomos

**Argumentos:** la plataforma no ejerce control sobre cuándo y cuánto trabaja la trabajadora, ni esta tiene obligación de realizar determinados servicios, puede aceptar servicios de otras plataformas competidoras y no se presenta como «emanación» del negocio de la plataforma, dado que no debe llevar logos ni uniforme de ella.

**Calificación:** dependientes

**Argumentos:** debe darse prioridad a los hechos frente a la denominación que las partes hayan dado al contrato; la actividad de la plataforma es el transporte porque sus ingresos dependen del número de viajes de los conductores; estos están integrados en la organización de la empresa, lo que, según la Recomendación núm. 198 de la OIT, es un indicio de existencia de contrato de trabajo.

<sup>1</sup> Sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido. <sup>2</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Brasil. <sup>3</sup> Sentencia de la Corte de Distrito de Pensilvania. <sup>4</sup> Sentencia de la Corte Suprema de California. <sup>5</sup> Decisión del Tribunal Popular del distrito de Haidian (China). <sup>6</sup> Sentencia de la Corte de Empleo de Nueva Zelanda. <sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de España. <sup>8</sup> Decisión de la Fair Work Commission de Australia. <sup>9</sup> Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de Montevideo (Uruguay).

71. Como puede observarse en el cuadro anterior, *no existe unanimidad respecto de la clasificación como trabajadores dependientes o autónomos de los trabajadores de plataformas*. En síntesis, los argumentos esgrimidos en una u otra clasificación son los siguientes.
72. Aquellas resoluciones que afirman el carácter de trabajo autónomo se basan en: i) la posibilidad que tienen estos trabajadores de ser sustituidos supone que no se exige una prestación de carácter personal, que es la requerida para que exista un contrato de trabajo; ii) el trabajador de plataformas no trabaja en exclusiva para una de ellas, de forma que su actividad se asemeja más a la prestación de servicios para varios clientes propia de los autónomos; iii) el trabajador de plataformas goza de autonomía en la ejecución de su prestación, porque se conecta cuando lo desea y trabaja cuanto y cuando lo desea, además de ser libre de aceptar o rechazar un servicio, y iv) el trabajador obtienen los beneficios que él desea, dado que sus ingresos dependen del tiempo que desee estar conectado a la plataforma.
73. Aquellas resoluciones que afirman el carácter de trabajo dependiente subrayan: i) la geolocalización a que están sometidos estos trabajadores permite una trazabilidad y un control total de la prestación de servicios que realizan, lo que es símbolo de su dependencia; ii) la libertad de aceptar o rechazar los servicios no es tal si existe un sistema de puntuación y sanciones que permite entender que el trabajador está sometido al poder organizativo y sancionador de la plataforma, y iii) el negocio no es del trabajador, sino de la plataforma, pues es ella la que aparece como proveedora de los servicios ante el público, con la que contactan los consumidores y la que

define la política de precios y la estrategia de mercado, siendo el trabajador una parte integrante de este engranaje empresarial <sup>94</sup>.

## 5.2. Iniciativas adoptadas sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas

74. En la literatura especializada aparecen varias opciones con respecto a la clasificación de los trabajadores de plataformas. La primera es la no intervención por parte del legislador. Ello supone que no haya una regulación expresa del trabajo en plataformas y, por tanto, que la clasificación como trabajadores dependientes o autónomos queda al albur de las decisiones judiciales. Esta es una solución posible, pero que puede generar inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las plataformas, en la medida en que la clasificación de los trabajadores y los derechos y costes que ella representa varían en función de la perspectiva que adopten los jueces en cada caso concreto.
75. Una segunda solución es crear figuras intermedias entre el trabajo dependiente y el autónomo, como puede ser la del *worker* del Reino Unido o la del trabajador autónomo económicamente dependiente de España. La idea que fundamenta esta opción es que el trabajo en plataformas puede no adaptarse a los rasgos propios del trabajo dependiente ni a aquellos del trabajo autónomo y que, por ello, es necesario contar con una regulación específica para esta clase de empleos. Es una solución posible, aunque debe considerarse que, de multiplicarse las figuras donde el trabajador puede ser encuadrado, se multiplica también la inseguridad jurídica que puede existir a la hora de clasificarlo dentro de una u otra figura <sup>95</sup>.
76. Una tercera posibilidad es el fortalecimiento de la presunción de existencia del contrato de trabajo y la inversión de la carga de la prueba a fin de que sea la plataforma la que deba demostrar la existencia de genuino trabajo autónomo como medio para facilitar la clasificación como trabajadores dependientes de estos trabajadores <sup>96</sup>.
77. Finalmente, existe la alternativa de trascender la clasificación como trabajadores dependientes o autónomos y adjudicar a ambas clases de trabajadores los mismos derechos laborales y el mismo acceso a la protección social <sup>97</sup>.
78. Hoy existen proyectos de regulación del trabajo en plataformas en algunos países <sup>98</sup> y algunas legislaciones que ilustran las opciones señaladas.

<sup>94</sup> Algunas de estas características están presentes en la figura del «contratista dependiente», introducida en la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 2018. Los «contratistas dependientes» son «trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de esta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan» (párr. 35).

<sup>95</sup> María Luz Rodríguez Fernández, «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 (Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019), 57-90.

<sup>96</sup> Huws *et al.*, *Work in the European Gig Economy*.

<sup>97</sup> Valerio De Stefano, *The Rise of the «Just-In-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the «Gig Economy»*, Conditions of Work and Employment Series No. 71 (OIT, 2016).

<sup>98</sup> Es el caso de [Australia](#), el [Canadá](#) o el [Perú](#).



79. La [Ley del estado de California AB-5](#), de 18 de septiembre de 2019<sup>99</sup>, es ejemplo del fortalecimiento de la presunción del contrato de trabajo. En ella se presume su existencia salvo que el empleador demuestre que no ejerce control alguno sobre el trabajador de plataforma, o que este regenta su propio negocio, o que la actividad desarrollada está fuera de la actividad central a la que se dedica la plataforma (SEC. 5). Esta opción es también la de la [Ley 12/2021](#) de 28 de septiembre, aprobada en España, donde se presume que los trabajadores de plataformas de reparto y transporte son trabajadores dependientes por estar sometidos a dependencia implícita o indirecta de los algoritmos, aunque se permite la demostración en contrario por parte de la plataforma.
80. La [Ley italiana núm. 128](#) de 2 de noviembre de 2019, también refuerza la presunción de existencia de contrato de trabajo para los trabajadores de plataforma, pero añade una segunda opción. Aunque los trabajadores de plataformas sean autónomos, la Ley ordena que se les aplique el convenio colectivo del sector de actividad. De no existir tal convenio colectivo, la Ley establece un «nivel mínimo de tutela», que consiste en reconocer a los trabajadores autónomos de plataformas algunos derechos, entre los que están el pago de un seguro de accidente de trabajo y de enfermedad profesional (artículo 47-*septies*).
81. Una opción semejante se encuentra en la [Ley francesa núm. 2016-1088](#) de 8 de agosto de 2016, donde, con base en el concepto de «responsabilidad social» que tiene la plataforma respecto de sus trabajadores, aun tratándose de trabajadores autónomos, la misma viene obligada a pagar las cuotas del seguro de accidente de trabajo que haya contratado el trabajador (artículo L. 7342-2), además de reconocerse su derecho a la formación profesional y a pertenecer a un sindicato. Por otro lado, la [Ley núm. 2019-1428](#) de 24 de diciembre de 2019, basándose también en la «responsabilidad social», prevé que los trabajadores autónomos de plataformas de transporte y reparto posean una «carta» en la que la plataforma contemple «garantías de protección social complementarias» (artículo L. 7342-9).
82. La creación de una tercera figura parece ser la solución de la [Ley chilena núm. 21431](#) de 8 de marzo de 2022, que crea un «contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes» dentro de su propio Código del Trabajo para adjudicar derechos a estos trabajadores, entre ellos el de negociación colectiva. Finalmente, trasciende la clasificación del trabajo en plataformas el [Código de Seguridad Social de la India](#), aprobado en septiembre de 2020, que regula la protección social de los trabajadores de plataformas sin tener en consideración su clasificación como dependientes o autónomos, en particular el seguro de accidentes, la cobertura ante la muerte, la incapacidad o la jubilación y prestaciones sanitarias y por maternidad (artículo 114). Por su parte, la [Opinión sobre la protección de los derechos e intereses de los trabajadores de plataformas](#), adoptada en China el 7 de julio de 2021, extiende el derecho al salario mínimo local a todos los trabajadores de plataformas, sean dependientes o autónomos. Asimismo, en Corea del Sur, se ha aprobado una [reforma del seguro de desempleo](#) (diciembre 2020), según la cual los trabajadores de plataformas tendrán acceso a este seguro y la plataforma deberá notificar su aseguramiento y retener y abonar las cotizaciones correspondientes.
83. En el ámbito supranacional sobresalen las iniciativas de la Unión Europea y de la OCDE. En la Unión Europea existe una [propuesta de directiva](#) donde: i) se presumen la existencia de contrato de trabajo entre el trabajador y la plataforma, y ii) se invierte la carga de la prueba de modo que tenga que ser ella la que demuestre que se trata de genuino trabajo autónomo. La OCDE ha elaborado recomendaciones para que los países miembros aborden el trabajo en plataformas,

<sup>99</sup> El 3 de noviembre de 2020 se aprobó la [Proposición 22](#) que dejó sin efectos la AB-5. Sin embargo, el 20 de agosto de 2021 esta norma fue declarada inconstitucional por el [Tribunal Supremo de California](#).

entre ellas: i) asegurar su correcta clasificación; ii) reducir incentivos que conduzcan a las empresas a utilizar una incorrecta clasificación del trabajo en plataformas como forma de evitar el pago de impuestos y cotizaciones sociales, y iii) extender derechos laborales y el acceso a la protección social a los trabajadores que se encuentren en «zonas grises» entre el trabajo dependiente y autónomo <sup>100</sup>.

84. Por otro lado, la Recomendación núm. 198 incluye algunas previsiones que podrían ser de aplicación para la clasificación de los trabajadores de plataformas, entre ellas: i) la primacía de los hechos relativos a la ejecución del trabajo sobre el *nomen iuris* que las partes hayan dado a sus contratos (párrafo 9); ii) la llamada a los Miembros a facilitar la identificación de la relación de trabajo mediante, entre otras posibilidades, la consagración de una presunción legal de su existencia ante la concurrencia de uno o varios indicios (párrafo 11, *b*)), o iii) la previsión de que los Miembros establezcan medidas eficaces para eliminar los incentivos a las relaciones de trabajo encubiertas (párrafo 17) y asegurar que pueda identificarse la relación de trabajo cuando se prestan servicios transfronterizos (párrafo 22).

## ► 6. Condiciones de trabajo y acceso a la protección social de los trabajadores de plataformas

---

85. La diversidad del trabajo en plataformas *in situ* y en línea se refleja igualmente en las condiciones de trabajo. Sin embargo, hay también un haz de condiciones de trabajo que son comunes al trabajo en plataformas en cuanto género y, por tanto, comparten aquellas personas que trabajan en ambos tipos de plataformas.

### 6.1. Condiciones distintas en plataformas en línea e *in situ*

86. Aunque la mayoría de los trabajadores utilizan el trabajo en plataformas como fuente complementaria de ingresos (ver apartados 2.2 y 4.3), esta situación es claramente predominante en las plataformas en línea, pero más reducida en las plataformas *in situ*. En las primeras, se estima que el 70 por ciento de los trabajadores complementan ingresos; en las segundas, son mayoría (el 84 y 90 por ciento en taxi y reparto, respectivamente) aquellos que obtienen de la plataforma su principal fuente de ingresos <sup>101</sup>.
87. La segunda diferencia es la cuantía de ingresos. Según los estudios disponibles (apartado 4.4), los trabajadores de plataformas en línea perciben menos ingresos que los trabajadores de su misma ocupación fuera de las plataformas, mientras que los trabajadores de plataformas de taxi o reparto perciben ingresos más altos que aquellos de su misma ocupación que no trabajan en plataformas. Con todo, en materia de ingresos, la diferencia esencial está dentro de las plataformas en línea. En ellas pueden prestar servicios desde *freelancers* con elevada cualificación y autonomía en su desempeño hasta trabajadores encargados de la realización de pequeñas tareas. Esta bipolaridad del trabajo en plataformas en línea <sup>102</sup> produce polarización en los ingresos que ambos perfiles obtienen de ellas, especialmente en países como la India o los Estados Unidos, donde los trabajadores que realizan pequeñas tareas perciben un 64 y un

<sup>100</sup> OCDE, *Policy Responses to New Forms of Work*, 2019.

<sup>101</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 171.

<sup>102</sup> Rodríguez Fernández, «Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales».



81 por ciento menos, respectivamente, que los trabajadores que realizan actividades similares en el mercado laboral convencional <sup>103</sup>.

- 88.** La tercera diferencia es el tiempo de trabajo. El trabajo en plataformas es presentado como una fórmula donde resulta factible la soberanía sobre el tiempo de trabajo del trabajador. Lo que alimenta esta idea es la autonomía del trabajador para conectarse a la plataforma o no hacerlo, así como decidir el horario y el tiempo durante el cual está conectado. Por otro lado, entre las condiciones de trabajo más valoradas por las personas que trabajan en plataformas está esta autonomía <sup>104</sup>. El tiempo de trabajo y su distribución son, así, una libre elección del trabajador. Pues bien, los trabajadores de plataformas en línea trabajan una media de 27 horas a la semana; sin embargo, los trabajadores de plataformas de taxi o reparto lo hacen una media de 65 y 59 horas a la semana, respectivamente <sup>105</sup>. La diferencia en el número de horas de trabajo en uno y otro tipo de plataformas es evidente.
- 89.** Pero hay matices que conviene apuntar. Es muy habitual que los trabajadores de plataformas en línea sumen a esta ocupación la que es su ocupación principal y, por tanto, que sumen también el tiempo dedicado a ambas ocupaciones. Es igualmente habitual que los trabajadores de plataformas en línea trabajen todos los días de la semana (el 36 por ciento de ellos) y durante la noche (el 43 por ciento de ellos) <sup>106</sup>. Algo similar a lo que hacen los trabajadores de plataformas *in situ*. Estos, además del número de horas recién señalado, suelen trabajar también todos los días de la semana y en jornadas diarias que pueden llegar a exceder 12 horas <sup>107</sup>. *Ello convierte al trabajo en plataformas en una fórmula que puede extender el tiempo de trabajo más allá de los límites del Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), de la OIT. Sin embargo, debe reconocerse que las características de este trabajo, frecuentemente realizado como complemento de otro trabajo principal o para varias plataformas a la vez, desafían la aplicación de este convenio y que, ante ello, podría darse un vacío normativo respecto de los límites del tiempo de trabajo en las plataformas* <sup>108</sup>.
- 90.** Una última diferencia podría ser la brecha en los ingresos de varones y mujeres. Algunos estudios no han hallado diferencias significativas entre los ingresos de ambos sexos en las plataformas en línea, pero sí en las plataformas *in situ*, donde, en países como Chile o la Argentina, alcanzan el 17 por ciento <sup>109</sup>. Sin embargo, hay otros *estudios que estiman una diferencia entre los ingresos de mujeres y varones en las plataformas en línea del 10,5 por ciento*, aunque no hallen más explicación que las mujeres prefieren realizar las tareas con menor precio porque los años de discriminación que han sufrido hacen que subestimen su propio trabajo <sup>110</sup>. Con todo, debe considerarse que, en las plataformas en línea, *también existe segregación ocupacional*. En países como Ucrania, los varones se dedican más a tareas derivadas de la tecnología y las mujeres lo hacen a la traducción

<sup>103</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 169.

<sup>104</sup> Huws et al., *Work in the European Gig Economy*; Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.

<sup>105</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 180.

<sup>106</sup> Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.

<sup>107</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 180.

<sup>108</sup> OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro: Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, ILC.107/III(B), 2018, párr. 756.

<sup>109</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 178. En ambos países la brecha salarial entre hombres y mujeres es menor que la detectada en las plataformas, véase OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, 2019.

<sup>110</sup> Leib Litman et al., «The Persistence of Pay Inequality: The Gender Pay Gap in an Anonymous Online Labor Market», *PLOS ONE* 15(2) (2020).

o revisión de textos <sup>111</sup>. Por tal motivo, quizá debieran analizarse las diferencias de ingresos por razón de sexo a la luz del Convenio núm. 100, que insta a todos los Miembros a velar por la aplicación del principio de igual remuneración por trabajos de igual valor.

## 6.2. Condiciones comunes en plataformas en línea e *in situ*

91. Los trabajadores de ambos tipos de plataformas expresan la insuficiencia del trabajo disponible. Así es para el 86 por ciento de los trabajadores de plataformas en línea y para el 69 por ciento de los trabajadores de plataformas *in situ* <sup>112</sup>. A veces ello sucede porque las plataformas registran un número de trabajadores muy superior al que fuese necesario para realizar las tareas que ofrecen, lo que provoca subempleo y bajadas de precios <sup>113</sup>. En todo caso, la insuficiencia de trabajo disponible puede ser la causa de la prolongación del tiempo de trabajo referida (apartado 6.4). Dada la escasez de trabajo en las plataformas, los trabajadores necesitan prolongar en exceso su tiempo de conexión dentro de ellas para poder conseguir más servicios o tareas y, así, más ingresos.
92. La segunda condición en común es el pago de tarifas para acceder a las tareas o servicios de las plataformas. Ello reduce el volumen de ingresos de los trabajadores y puede suponer una barrera para acceder al trabajo en plataformas para algunos de ellos <sup>114</sup>. De ahí que algunos estudios hayan propuesto la supresión de estas tarifas y que algunas resoluciones de los tribunales así lo hayan decidido <sup>115</sup>. Por otra parte, la relativa similitud entre la actividad que desarrollan las plataformas y la que realizan las agencias privadas de empleo ha generado propuestas a fin de aplicar a las primeras la prohibición de cobro de honorarios o tarifas a los trabajadores que el artículo 7 del Convenio núm. 181 impone a las segundas <sup>116</sup>.
93. Una tercera condición en común es la indefensión que sufren los trabajadores de plataformas ante el impago de los clientes. Es frecuente que, ante la cancelación de servicios previamente solicitados o el rechazo de tareas realizadas mediante plataformas en línea, los trabajadores dejen de percibir los ingresos correspondientes, sin que existan procedimientos de reclamación frente a tales comportamientos <sup>117</sup>. Debe considerarse que la plataforma es, para muchos trabajadores, un ente desconocido y ausente, dado que lo único que conocen de ella es su denominación y el ID con el que se conectan <sup>118</sup>. Ello dificulta las relaciones entre los trabajadores y las plataformas, porque apenas existen más canales de comunicación entre ambos que los virtuales. Esta situación se agudiza ante comportamientos de los clientes como los descritos, porque entonces se hace prácticamente inviable realizar reclamación alguna. Por tal motivo, algunos estudios sobre el trabajo en plataformas recomiendan que exista mayor transparencia en cuanto a la información que poseen los trabajadores sobre la propia plataforma y los clientes para los que prestan

<sup>111</sup> Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova y Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (OIT, 2018).

<sup>112</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 159 y 164.

<sup>113</sup> Mark Graham et al., *The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins* (Oxford: Oxford Internet Institute, 2017).

<sup>114</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

<sup>115</sup> Valerio De Stefano, «Time to stop platforms from charging recruitment fees to workers», *Global Workplace Law & Policy* (2019).

<sup>116</sup> También puede resultar de aplicación: OIT, *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, 2019, entre ellos el principio general 7: «No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo».

<sup>117</sup> Huws et al., *Work in the European Gig Economy*.

<sup>118</sup> Kristy Milland, «Slave to the Keyboard: The Broken Promises of the Gig Economy», *Transfer: European Review of Labour and Research* 23, núm. 2 (2017): 229-231.

servicios y que se establezcan mecanismos de solución de conflictos entre los clientes y los trabajadores, así como entre estos y las plataformas <sup>119</sup>.

94. La cuarta condición de trabajo en común es el impacto sobre la salud de los trabajadores. Existen evidencias de que las características del trabajo en plataformas pueden agudizar algunos riesgos laborales, especialmente los psicosociales <sup>120</sup>. El hecho de tener que prolongar en exceso el tiempo de conexión para acceder a un volumen suficiente de tareas puede incrementar en los trabajadores de plataformas en línea algunos riesgos físicos, como los cardiovasculares derivados del sedentarismo o los problemas oculares, además de potenciar los riesgos de tecnoestrés o ciberacoso. Lo mismo sucede respecto de los trabajadores de plataformas *in situ*, a los que la prolongación del tiempo de disponibilidad para el trabajo y la propia incertidumbre sobre el acceso a un volumen suficiente de servicios e ingresos produce situaciones de fatiga y estrés. Finalmente, el hecho de que los trabajadores de ambos tipos de plataformas estén sometidos a *ratings* de los consumidores y a decisiones algorítmicas que condicionan su volumen de actividad e ingresos (así les sucede al 83 por ciento de los trabajadores de plataformas en línea y al 72 y 65 por ciento de los de plataformas de taxi y reparto, respectivamente) <sup>121</sup> multiplica también los riesgos de ansiedad y estrés.
95. Lo anterior podría reconducirse mediante la aplicación de algunas previsiones del Convenio núm. 155 <sup>122</sup>, entre ellas: i) el deber de los empleadores de «suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir [...] los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud» (artículo 16, 3)); ii) la previsión por parte de los empleadores de «medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes» (artículo 18), y iii) la adopción de disposiciones para que «los trabajadores [...] reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo» (artículo 19, d)). En el caso de las plataformas, sucede, además, que el trabajo no se localiza en los locales del empleador, sino donde el trabajador realiza su tarea o servicio. Por esta razón, también podría resultar de aplicación al trabajo en plataformas la previsión del artículo 7 del Convenio núm. 177 <sup>123</sup>, según la cual, con las debidas adaptaciones, la legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo debe aplicarse igualmente a los trabajadores que realicen su trabajo fuera de los locales del empleador.

### 6.3. Protección de datos y dirección algorítmica

96. Las plataformas capturan un volumen ingente de datos de los trabajadores, desde donde están en cada momento hasta las páginas web que visitan. Estos datos constituyen una importante fuente de ingresos para las plataformas, que no revierten en los trabajadores. Algunos datos permiten el control del trabajo y su utilización es legítima. Pero otros datos pueden afectar a la vida privada del trabajador y su utilización puede ser ilegítima. La frontera entre uno y otro ámbito es tenue, pero sobrepasarla significa vulnerar el derecho fundamental a la intimidad. Es este un derecho fundamental universal, recogido como tal en el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se reconoce que «nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada». El derecho a la protección de datos se entiende formando parte del derecho a la

<sup>119</sup> Ejemplo de ello es la [Ombuds Office](#) creada por el [Crowdsourcing Code of Conduct](#) suscrito por varias plataformas en Alemania.

<sup>120</sup> Karolien Lenaerts *et al.*, [Digital platform work and occupational safety and health: A review](#) (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021).

<sup>121</sup> OIT, [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021](#), 192-193.

<sup>122</sup> Convenio fundamental tras la inclusión por la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2022, del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como quinta categoría del marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>123</sup> OIT, [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), CIT109/III(B), 2020, párr. 627.

intimidad, en la medida que proteger los datos personales refuerza la protección de la vida privada. Pues bien, el avance de las plataformas y su capacidad para capturar datos han hecho que crezca la preocupación por la protección de los datos personales de los trabajadores y que aparezcan o recobren valor instrumentos jurídicos para la protección de datos en prácticamente todas las regiones del planeta <sup>124</sup>.

97. Entre ellos, cabe citar como ejemplos las [Directrices de la OCDE sobre protección de la privacidad y flujos transfronterizos de datos personales](#) (actualizadas en 2013), que han tenido una influencia decisiva en las iniciativas adoptadas en varias partes del mundo, y el [Reglamento General de Protección de Datos europeo](#) (2016). Pero es el [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección de los datos personales de los trabajadores](#) (1997) de la OIT el que podría guiar la actuación de las plataformas en este ámbito, en especial la aplicación de los siguientes derechos básicos: i) información sobre los datos personales que se obtienen y su tratamiento; ii) acceso a los datos personales con independencia de que sean objeto de un tratamiento informatizado; iii) posibilidad de exigir que se supriman o rectifiquen algunos de los datos personales inexactos o incompletos; iv) garantía de que las decisiones relativas al trabajador no se basen exclusivamente en el tratamiento informatizado de los datos personales, y v) garantía de que el tratamiento de datos personales no conduzca a una discriminación.
98. Por otra parte, en el trabajo en plataformas es especialmente importante la *portabilidad de los datos de una plataforma a otra, a modo de historial profesional* que puede facilitar la movilidad entre plataformas y transferir el posicionamiento de un trabajador en el *ranking* de una plataforma dentro de otra. Esta portabilidad es hoy una de las recomendaciones más comunes sobre el trabajo en plataformas <sup>125</sup> y está ya reconocida como derecho de las personas en el Reglamento General de Protección de Datos (artículo 20) y en los [Estándares de Protección de Datos Personales para los Estados Iberoamericanos](#) (artículo 30).
99. Pero si hay algo que caracteriza el trabajo en plataformas es la dirección algorítmica. Es un algoritmo el que ofrece y adjudica servicios o tareas a los trabajadores, el que define las franjas horarias que les corresponden, el que realiza los *rankings* de los que dependen su actividad y sus ingresos y el que decide si continúan prestando servicios para la plataforma o quedan desactivados de ella. Sin embargo, poco o nada se conoce del algoritmo por parte de los trabajadores que se someten a sus dictados, porque es algo opaco y a veces incomprensible para ellos. Además, las decisiones algorítmicas no siempre son neutras. Los datos que alimentan los algoritmos pueden contener sesgos que terminen produciendo discriminaciones en las decisiones que se adoptan mediante ellos.
100. Lo anterior no es solo una posibilidad, sino que ya existen ejemplos. En Italia, una sentencia ha declarado que el algoritmo utilizado por una plataforma de reparto produce discriminación entre los repartidores por no tener en cuenta los motivos por los que no realizan servicios en un tiempo (*slot*) previamente seleccionado por ellos o no cancelan el *slot* con 24 horas de antelación, los cuales pueden consistir en el ejercicio del derecho de huelga o en estar enfermos <sup>126</sup>. En los Países Bajos, una sentencia ha confirmado el derecho de una plataforma de transporte a utilizar un algoritmo para la toma de decisiones, pero también su obligación de hacer transparentes los

<sup>124</sup> Frank Hendrickx, *Protection of Workers' Personal Data: General Principles*, ILO Working Paper 62, 2022.

<sup>125</sup> Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.

<sup>126</sup> Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia (Italia).

datos y principales criterios de evaluación de que se nutre el algoritmo en forma que los trabajadores puedan entenderlos y comprobar su legalidad <sup>127</sup>.

- 101.** Lo que muchos consideran clave en relación con las decisiones algorítmicas es la necesidad de reconocer su existencia y su legitimidad en la toma de decisiones por parte de las plataformas, pero también de someter los algoritmos a un proceso de transparencia y evaluación. Algunas iniciativas nacionales van en tal dirección. En España, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, antes referida, regula el derecho de la representación de los trabajadores a recibir información sobre «los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos [...] que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo [y] el acceso y mantenimiento del empleo» (artículo único uno). *Sin embargo, respecto de esta materia, en el ámbito de la OIT existe un vacío de regulación.*

## 6.4. La protección social de los trabajadores de plataformas

- 102.** Un primer rasgo que destacar es la diferente intensidad de protección social de aquellos que obtienen del trabajo en plataformas su principal fuente de ingresos respecto de los que obtienen del trabajo en las plataformas ingresos complementarios. Los estudios estiman que la protección social de los primeros es menor que la de los segundos, debido a que estos últimos tienen la protección social que les corresponde por su actividad principal fuera de las plataformas <sup>128</sup>. Ahora bien, aunque estos últimos trabajadores estén cubiertos, el hecho de que no paguen contribuciones sociales en relación con sus actividades en las plataformas levanta problemas de equidad en la sociedad, de sostenibilidad de los sistemas de protección social y de competencia equitativa entre empresas. Además, como se apuntaba antes (apartado 4.3), algunos trabajadores, aun cuando su trabajo en las plataformas sea su trabajo principal, no están registrados, lo que levanta problemas similares a los del grupo precedentemente mencionado. Un segundo rasgo destacable es que los trabajadores de plataformas *in situ* tienen mejor protección social en los países desarrollados que en los países en desarrollo, fundamentalmente porque las instituciones de protección social de los primeros suelen ser más sólidas y la protección social que se dispensa a los autónomos más intensa <sup>129</sup>.
- 103.** Dicho esto, todas las estimaciones expresan la menor protección social de los trabajadores de plataformas, sean estas en línea o *in situ*. En torno al 40 por ciento de ellos tiene protección por enfermedad (41 por ciento en plataformas en línea y 43 por ciento en plataformas *in situ*), lo que significa que cerca del 60 por ciento carece de protección ante esta contingencia. Esta carencia puede haber sido especialmente importante durante la pandemia de COVID-19, en la que el acceso a los servicios de salud y la percepción de prestaciones en caso de enfermedad puede haber resultado muy difícil para los trabajadores de plataformas. Por otra parte, menos del 20 por ciento de los trabajadores de ambos tipos de plataformas tienen protección frente a los accidentes de trabajo y el desempleo (especialmente baja es la protección por desempleo de aquellos que trabajan en plataformas *in situ*, cuyo porcentaje está en torno al 10 por ciento). Esto supone que cerca del 80 por ciento de los trabajadores de plataformas carecen de protección frente a estas contingencias y que es muy reducido el porcentaje de trabajadores con protección por desempleo. Finalmente, el porcentaje de trabajadores de plataformas con protección frente

<sup>127</sup> Sentencia del Tribunal de Distrito de Ámsterdam (Países Bajos).

<sup>128</sup> Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.

<sup>129</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

a la vejez no supera el 23 por ciento, lo que significa que más de tres cuartas partes de ellos no la tienen <sup>130</sup>.

- 104.** Con el fin de mejorar la protección social de los trabajadores de plataformas, varias medidas han sido implementadas o contempladas en la literatura. De forma simplificada y sin descartar que ciertas medidas pueden ser complementarias más que alternativas, se pueden resumir las mismas de la siguiente manera. La primera es la de clasificar a los trabajadores de plataformas como dependientes cuando realmente lo sean, de forma que puedan aplicárseles los niveles de protección social de esta clase de trabajadores <sup>131</sup>. La segunda es la de proporcionar un mínimo de seguridad social independientemente de la situación en el empleo de los trabajadores, lo que tendría que financiarse principalmente con los impuestos generales. La tercera es la ejemplificada por las reformas de Francia, la India o la República de Corea antes indicadas (apartado 5.2), que consisten en extender *ex lege* a estos trabajadores la cotización y la protección frente a algunas contingencias, especialmente el accidente de trabajo. En otros países, como el Brasil, Cabo Verde o Argelia, se ha optado por mejorar la protección social de los autónomos <sup>132</sup> y, así, de aquellos trabajadores de plataformas que son clasificados como tales. La última propuesta es que las plataformas paguen *ex lege* las contribuciones sociales de todos los trabajadores, sean dependientes o autónomos <sup>133</sup>.
- 105.** La validez de las propuestas para extender la protección social a los trabajadores de plataformas debe mirarse desde varios puntos de vista. Primero, la protección proporcionada debe ser adecuada. Cuando se desvincula la protección del empleo, se proporciona generalmente una protección de nivel modesto que no permite a los trabajadores mantener su nivel de vida o atenuar las fluctuaciones de los ingresos cuando ellos o sus familias deben afrontar ciertos riesgos de la vida. Segundo, el tipo de protección asociada a una forma de trabajo no debe generar diferencias en los costes laborales que puedan crear incentivos para la contratación de trabajadores bajo formas de empleo aparentemente más baratas, afectando la competencia entre empresas y presionando las condiciones de trabajo de la población hacia abajo. Tercero, el tipo de protección social proporcionada no debe fragilizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social en el medio y largo plazo. Además, se deben considerar las dificultades en términos de eficacia y de equidad que una multiplicación de regímenes especiales asociados a diferentes formas de trabajo puede generar, en un momento en el que se tiende a poner en común los distintos regímenes de protección social para mejorar la mutualización de los riesgos basada en los principios de solidaridad y universalidad.
- 106.** Proporcionar una protección social a los trabajadores de plataformas forma parte del objetivo más amplio, subrayado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de proveer «el acceso universal a una protección social completa y sostenible» (parte III, A, iii)), en línea con las normas internacionales del trabajo, en particular la Recomendación núm. 202 y el Convenio núm. 102. A su vez, las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.<sup>a</sup> reunión (junio de 2021), expresa, entre otros, que los Miembros deberían «mejorar la cobertura de las personas que aún no gocen de una protección adecuada, incluso garantizando el acceso a una protección social adecuada para los trabajadores en todas las formas de empleo» (punto 13, d)) y

<sup>130</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 186-188.

<sup>131</sup> Chris Forde et al., *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* (Unión Europea, 2017).

<sup>132</sup> OIT, «*Extending Social Security to Self-Employed Workers*», *Social Protection Spotlight ILO brief*, marzo de 2021.

<sup>133</sup> María Luz Rodríguez Fernández, «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 (2020): 168-184.



«garantizar la seguridad jurídica necesaria a los trabajadores y los empleadores, asegurando una clasificación correcta de las relaciones de trabajo» (punto 13, *jj*). Finalmente, se indica que la Oficina debería «ayudar a los Estados Miembros a dar acceso a una protección social adecuada para los trabajadores en todas las formas de empleo, incluido el empleo independiente, y velar por la preservación y la portabilidad de los derechos adquiridos a prestaciones, a la luz de la evolución del mundo del trabajo» (punto 17, *g*).

## ► 7. El ejercicio de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva

---

### 7.1. La aplicabilidad de las normas de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva a los trabajadores de plataformas

- 107.** En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, se reconoce que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva conforman una de las cinco categorías de principios y derechos fundamentales que todos los Miembros tienen el compromiso de «respetar, promover y hacer realidad» debido a su pertenencia a la OIT. *Estos derechos se recogen en el Convenio núm. 87 y en el Convenio núm. 98, ambos aplicables a los trabajadores de plataformas, cualquiera que sea su clasificación.*
- 108.** Así lo ha entendido la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo de 2012, donde señala que el Convenio núm. 87 es aplicable «a todos los trabajadores y empleadores [...] incluidos [...] los trabajadores dependientes [...] y los trabajadores por cuenta propia» (párrafo 53). Igual criterio mantiene el Comité de Libertad Sindical (CLS). Así, en su 349.º informe, en relación con el caso núm. 2498 respecto del Gobierno de Colombia, el CLS sostiene que «el criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho [a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes] no se funda en la existencia de un vínculo laboral con un empleador» (párrafo 735).
- 109.** Este es también el criterio sobre el Convenio núm. 98. En su Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo de 2012, la Comisión de Expertos entiende que «el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva tiene un alcance general y de él deberían disfrutar [los] trabajadores por cuenta propia» (párrafo 209). Algo que reitera en su Estudio General de 2020, donde puede leerse que «toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo [entre los que está el derecho de negociación colectiva] son aplicables a los trabajadores de plataformas [...] independientemente de cuál sea su situación laboral» (párrafo 327). Idéntica posición ha adoptado el CLS. En su 376.º informe, en relación con el caso núm. 2786 respecto del Gobierno de la República Dominicana, el CLS insta a tomar «las medidas necesarias para [...] garantizar que los trabajadores por cuenta propia puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación, para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, [e] identificar las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos» (párrafo 349).
- 110.** No obstante, no cabe desconocer que hay quienes cuestionan la compatibilidad entre el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos y la libre competencia. Por esta razón, en algunos países, la clasificación de los trabajadores de plataformas todavía puede cobrar

relevancia a la hora de ejercer su derecho a la negociación colectiva, en el sentido de ser evidente su ejercicio por aquellos que estén clasificados como dependientes, pero no tanto por aquellos clasificados como autónomos<sup>134</sup>. Ello ha sido objeto de debate en algunas regiones e instituciones<sup>135</sup>, en especial en la Unión Europea y en la OCDE<sup>136</sup>. En ambas se entiende que existen trabajadores autónomos que no tienen suficiente poder de negociación como para poder influir en sus condiciones de trabajo, bien porque están en una situación comparable a la de los trabajadores dependientes, bien porque las compañías para las que prestan servicios ejercen poder de monopsonio. En estos casos específicos, hay cierto consenso sobre que la negociación colectiva de los autónomos, en especial en el caso de los trabajadores de plataformas, resulta compatible con la libre competencia.

## 7.2. Organizaciones y actuaciones en defensa de los intereses de trabajadores y empleadores de plataformas

111. También en este ámbito la diferencia entre trabajadores de plataformas *in situ* y de plataformas en línea es relevante. Mientras son conocidas organizaciones y actuaciones en defensa de los intereses de los primeros, apenas existe constancia sobre organizaciones y actuaciones de los segundos. Estos últimos realizan su actividad en línea, aislados y geográficamente dispersos, compitiendo entre sí para acceder a las tareas que ofrece la plataforma, y muchas veces sin conocer quién es su verdadero empleador<sup>137</sup>. En estas condiciones, la creación de organizaciones que defiendan sus intereses es ciertamente difícil, por lo que han surgido fórmulas alternativas de organización, como los foros y grupos en redes sociales<sup>138</sup> al estilo de *Turkopticon*, y fórmulas alternativas de actuación, como la elaboración de *rankings* de plataformas para alertar a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo que se disfrutaban en ellas, por ejemplo *Fairwork*.
112. En el caso de las plataformas *in situ*, la creación de organizaciones resulta más fácil, dado que los trabajadores están presentes en un determinado lugar y pueden conocerse y compartir experiencias e inquietudes. De hecho, algunos estudios estiman que un tercio de ellos utilizan grupos en redes sociales para estar conectados y que la mayoría cree que tal conexión es beneficiosa para la mejora de sus condiciones de trabajo<sup>139</sup>. Es más, ha empezado a crearse una pléthora de organizaciones de trabajadores de plataformas *in situ*. Además de foros y grupos en redes sociales, han surgido sindicatos y asociaciones específicos de estos trabajadores, a veces con buenas relaciones con los sindicatos tradicionales y otras en competencia con ellos. En ocasiones son los sindicatos tradicionales los que están asumiendo la defensa de los intereses de estos «nuevos» trabajadores. Incluso se han creado organismos específicos, como comités de empresa, con idéntica finalidad. Algo similar sucede en el lado de las plataformas, algunas de las

---

<sup>134</sup> María Luz Rodríguez Fernández, «La negociación colectiva en las plataformas digitales», en *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales* (Albacete: Bomarzo, 2021), 521-537.

<sup>135</sup> En algunos países está reconocida expresamente la negociación colectiva de los autónomos. Es el caso de España, donde la [Ley 20/2007 de 11 de julio de 2007](#) permite que los autónomos económicamente dependientes pueden negociar «acuerdos de interés profesional», Francia, donde la [Ley núm. 2022-139 de 7 de febrero de 2022](#) regula la negociación colectiva de los trabajadores independientes de plataformas o de [Australia](#), donde es posible la negociación entre contratantes independientes con sus contrapartes.

<sup>136</sup> OCDE, *The Future of Work. Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers*, 2020.

<sup>137</sup> Vili Lehdonvirta, «Algorithms That Divide and Unite: Delocalisation, Identity, and Collective Action in ‘Microwork’», en *Space, Place and Global Digital Work. Dynamics of Virtual Work book series* (London: Palgrave Macmillan, 2016), 53-80.

<sup>138</sup> Rochelle LaPlante y Michael Six Silberman, «Building Trust in Crowd Workers Forums: Worker Ownership, Governance, and Work Outcomes» (2016).

<sup>139</sup> OIT, *Realizing the Potential of the Platform and Gig Economy through Social Dialogue and Collective Bargaining*, 2022, de próxima publicación.



cuales han constituido asociaciones propias para defender sus intereses empresariales y otras han preferido hacerlo mediante su incorporación en las organizaciones de empleadores ya constituidas <sup>140</sup>.

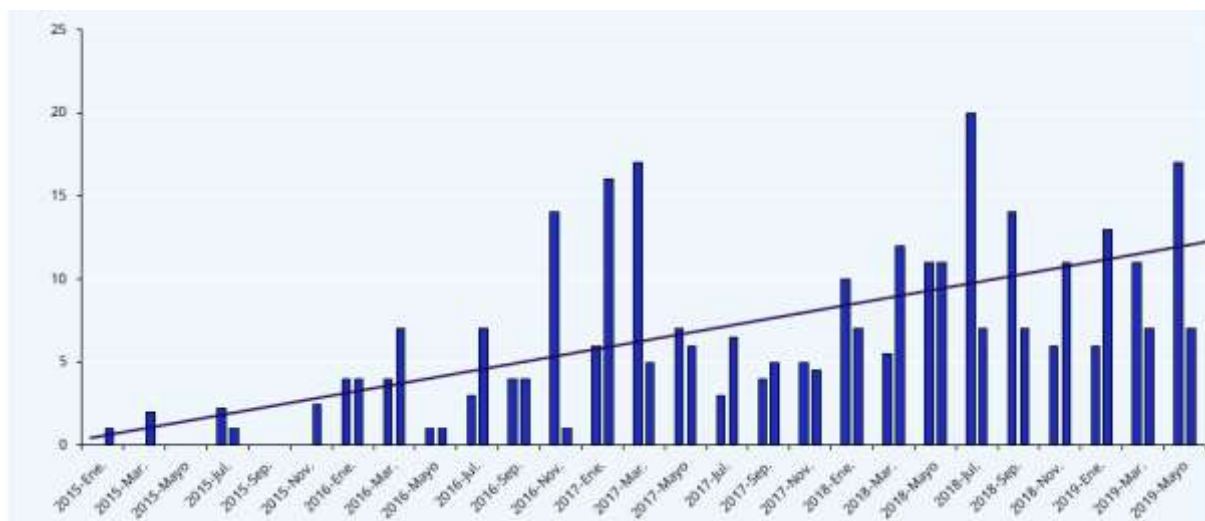
113. Ejemplos de todo lo anterior existen. La [Asociación de Personal de Plataformas](#) argentina es un sindicato específico de trabajadores de plataformas con algunas tensiones con los sindicatos tradicionales del país. Diferente es el caso del [Sindicato de Empresa Cornershop](#) en Chile, un sindicato específico de trabajadores de plataformas con buenas relaciones con los sindicatos tradicionales. Lo mismo sucede en Nigeria, donde el [sindicato de conductores PEDPA](#) se ha afiliado al Congreso de Sindicatos de Nigeria. El hecho de que los sindicatos italianos Confederación General Italiana del Trabajo, Confederación Italiana de Sindicatos y la Unión Italiana del Trabajo hayan suscrito el convenio colectivo para los trabajadores de la plataforma JustEat es ejemplo de sindicatos tradicionales asumiendo la defensa de estos trabajadores. La [Asociación Autónoma de Riders](#) española es muestra de la creación de asociaciones específicas (no sindicatos) por parte de los trabajadores de plataforma. Finalmente, en Austria, el Sindicato de Trabajadores de Transporte y Servicios ha creado un [comité de empresa](#) para la representación de los trabajadores de la plataforma Foodora.
114. Por su lado, [Deutscher CrowdSourcing Verband](#) puede servir de muestra de la creación de organizaciones empresariales específicas de plataformas para la defensa de sus intereses «patronales». A su vez, la [entrada de la plataforma Uber en ITAS](#), la mayor asociación de compañías tecnológicas de Eslovaquia, es ejemplo de la integración de las plataformas en las asociaciones empresariales del país. Por el contrario, la plataforma [Glovo abandonó la Confederación Española de Organizaciones Empresariales](#), la mayor organización de empleadores en España, por desacuerdo con su posición en el diálogo social respecto de la clasificación de los trabajadores de plataformas.
115. También han empezado a crecer las actuaciones en defensa de los intereses de los trabajadores de plataforma. Respecto de ellas puede identificarse una estrategia diferenciada entre el Sur y el Norte globales. Mientras que, en el Sur, la actuación predominante ha sido la convocatoria de manifestaciones y huelgas por los nuevos sindicatos de trabajadores de plataformas, en el Norte la actuación principal ha sido la reclamación de la correcta clasificación de estos trabajadores ante los tribunales y la negociación colectiva por parte de los sindicatos tradicionales. En todo caso, en uno y otro hemisferio han existido conflictos. De acuerdo con algunas estimaciones <sup>141</sup>, se ha producido un incremento de los conflictos entre enero de 2017 y julio de 2020, habiendo un reparto prácticamente equiparable entre los tres tipos más comunes de actuación: las huelgas (30 por ciento), las manifestaciones (27 por ciento) y las demandas ante los tribunales (34 por ciento).

---

<sup>140</sup> Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 94 (OIT, 2018).

<sup>141</sup> Simon Joyce *et al.*, «A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy», *ETUI Policy Brief* núm. 2 (2020).

► Gráfico 7. Evolución de los conflictos de los trabajadores de plataformas



Fuente: Simon Joyce *et al.*

### 7.3. Los convenios colectivos de los trabajadores y empleadores de plataformas

- 116.** Existen también ejemplos de convenios colectivos de trabajadores y empleadores de plataformas. Todos ellos tienen como destinatarios los trabajadores de plataformas *in situ* sin que exista constancia de convenio colectivo alguno en plataformas en línea. Todos ellos se refieren a trabajadores dependientes sin que exista todavía un convenio colectivo aplicable a trabajadores autónomos. Ello se ha intentado en Dinamarca, donde el [convenio colectivo entre Hilfr ApS y la Federación de Trabajadores Unidos de Dinamarca \(3F\)](#) de 2018 incluyó inicialmente a los trabajadores autónomos de la plataforma, y en Italia, donde la asociación empresarial [AssoDelivery](#) y el sindicato [Unión General del Trabajo](#) suscribieron en 2020 un convenio colectivo para los trabajadores de plataformas autónomos. Pero ambos intentos resultaron infructuosos: el primero, por declararse contrario a la libre competencia <sup>142</sup>; el segundo, por entender que el sindicato firmante carecía de representatividad <sup>143</sup>.
- 117.** Respecto de los contenidos de estos convenios colectivos, destaca, en primer lugar, su carácter experimental. El convenio colectivo firmado entre Hilfr Aps y el sindicato danés 3F incluye una «declaración conjunta» en la que se reconoce explícitamente tal carácter y se subraya que dicho convenio es «un intento de construir un puente entre las plataformas digitales y el modelo danés de mercado de trabajo». Igual sucede con el [convenio colectivo suscrito en Italia entre Confederación General Italiana del Trabajo, Confederación Italiana de Sindicatos y la Unión Italiana del Trabajo y JustEat en 2021](#). Este también se concibe como un convenio colectivo «experimental» que será sometido a evaluación antes de renovarse (artículo 24) y cuya pretensión 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» (preámbulo).
- 118.** El tiempo de trabajo es otro de los contenidos que destaca en todos los convenios colectivos de plataformas. Así sucede en el que se acaba de citar, donde se declara el trabajo a tiempo parcial

<sup>142</sup> Resolución de la DCCA (Autoridad danesa de Competencia y Consumo).

<sup>143</sup> Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia (Italia).

como «forma común de trabajo en la empresa» y se establecen el número de horas de trabajo semanal y su distribución (artículo 5). También el [convenio colectivo suscrito en Austria, en 2020, entre el Sindicato de Trabajadores de Transporte y Servicios y la Asociación Profesional del Sector del Transporte de Mercancías](#) para los trabajadores de plataformas de reparto está centrado en la regulación del número de horas semanales, su distribución y las pausas que debe haber entre jornadas (artículo VI). A ello se suma la determinación de un salario mínimo por hora, semana y mes, y algo que es igualmente esencial en las plataformas: la compensación económica por los bienes personales que el trabajador pone a disposición para desarrollar el trabajo, en este caso la bicicleta y el móvil (artículo XVIII). Ello puede observarse también en el convenio colectivo suscrito en Chile, en 2018, entre el Sindicato de Empresa Cornershop y Delivery Technologies SpA, que regula las condiciones de trabajo de los *shoppers*, y donde la plataforma se obliga a pagarles «una asignación cuya finalidad es apoyar el financiamiento del costo del plan de datos [para uso en] sus smartphones como herramienta de trabajo» (artículo 19).

119. Ninguno de los convenios colectivos anteriores hace referencia a la consideración que merezcan los tiempos «muertos» en los que el trabajador está a la espera de recibir algún servicio o tarea y cuál deba ser su remuneración. Sin embargo, ello está presente en el [convenio colectivo suscrito para 2021-2023 entre 3F y la Cámara de Comercio de Dinamarca](#). Este determina cuándo empieza y termina el tiempo de trabajo y cuándo, aun estando el trabajador conectado a la aplicación, el tiempo no será remunerado: «el inicio y el fin del tiempo de trabajo se produce cuando los trabajadores activan y desactivan [la aplicación] respectivamente [pero] no se remunerará el tiempo en que el trabajador no esté disponible para realizar el trabajo» (artículo 3.1).
120. La regulación de las decisiones algorítmicas adoptadas por la plataforma es el contenido más novedoso que aporta del [convenio colectivo suscrito entre JustEat y los sindicatos Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, en España, en diciembre de 2021](#). Este regula: i) el deber de 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) la obligación empresarial de garantizar que «los algoritmos [...] utilizados tengan un grado de supervisión humana» (artículo 68).
121. Finalmente, la protección de datos ocupa un lugar relevante en los dos convenios colectivos daneses. El convenio colectivo suscrito entre Hilfr ApS y 3F permite al trabajador requerir en todo momento que los comentarios despectivos, falsos y ofensivos puedan ser borrados de su perfil, así como las valoraciones desfavorables obtenidas (protocolo 1). Sin embargo, el convenio colectivo firmado entre 3F y la Cámara de Comercio danesa autoriza la «recogida, almacenamiento, tratamiento y diseminación de los datos de los trabajadores» por parte de las plataformas (anexo 26), así como los datos de su GPS «para comprobar que el vehículo [que puede utilizar el repartidor] está siendo utilizado únicamente al servicio del empleador» (anexo 32).

## ► 8. Conclusiones

---

122. En vista de lo anterior, puede concluirse que la economía de plataformas es una fuente importante de creación de actividad económica y empleo, pero su desarrollo también desafía a empleadores, trabajadores y Gobiernos. Los empleadores pueden sufrir competencia desleal. Los trabajadores pueden no alcanzar condiciones de trabajo y protección social acordes con el trabajo decente. Los Gobiernos pueden ver cuestionada su capacidad para regular el mercado de trabajo y sufrir desequilibrios presupuestarios.

- 123.** Se han mostrado algunos comportamientos de las plataformas que pueden herir la competencia leal entre empresas. Entre tales comportamientos están algunas decisiones adoptadas sobre la clasificación de los trabajadores y la menor asunción de costes respecto de sus competidores que en ocasiones ello conlleva. Habría que pensar si una clarificación respecto de la clasificación de los trabajadores de plataformas evitaría estas situaciones.
- 124.** Se han mostrado también diferencias entre la situación de los trabajadores de plataformas en línea y la de aquellos de plataformas *in situ*. Entre ellas, las iniciativas de regulación del trabajo en plataformas y los convenios colectivos existentes se refieren únicamente a estos últimos. Ello podría hacer pensar que los trabajadores de plataformas en línea cuentan hoy con menos instrumentos para su protección y que el carácter transfronterizo que habitualmente posee su trabajo dificulta que las regulaciones nacionales puedan protegerlos. Por ello, habría que considerar si una intervención internacional lograría este objetivo.
- 125.** Se han identificado las recomendaciones y convenios de la OIT que podrían resultar de aplicación al trabajo en plataformas, pero también algunos vacíos normativos. Entre ellos, la falta de derecho garantizado a horas de trabajo mínimas y a horarios de trabajo predecibles; la inexistencia de mecanismos para mejorar la transparencia de las plataformas respecto de los trabajadores y solucionar conflictos; y la carencia de previsiones sobre portabilidad de los datos de los trabajadores entre plataformas y respecto de la transparencia y la responsabilidad en el uso de algoritmos. Ante ello, habría que considerar si estas cuestiones deben abordarse a nivel internacional y, en caso afirmativo, a través de qué medios.
- 126.** Finalmente, se ha mostrado que el trabajo en plataformas puede ser fuente de trabajo informal y de elusión del pago de impuestos y contribuciones sociales, y que ello puede producir desequilibrios presupuestarios para los Gobiernos. Pero también se han identificado propuestas que podrían promover la formalización del empleo mediante plataformas y una mejor distribución de los riesgos sociales. Sería necesario pensar si tales propuestas potenciarían las ventajas de la economía de plataformas y su asentamiento como fuente de creación de empleo.