



Nota informativa

▶ Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social

Insumo para la discusión en Ecuador

▶ María Luz Rodríguez Fernández¹

Puntos claves

1. El trabajo en la economía de plataformas debe analizarse dentro del contexto más amplio que supone el impacto de la revolución tecnológica sobre el empleo y la protección social.
2. En países como Ecuador, con un importante porcentaje de su fuerza de trabajo en el sector informal, el relativamente bajo coste del trabajo, debido a la incidencia de la informalidad, puede entorpecer el desarrollo tecnológico.
3. El desarrollo de la economía digital y de las formas de empleo derivadas de ella requieren la adecuación de las políticas educativas y de formación de la población trabajadora a fin de que adquiera las competencias digitales necesarias para el acceso a tales empleos.
4. Es necesario gobernar el proceso de transformación tecnológica de forma que este no ahonde las desigualdades de género y la polarización económica que existen en la sociedad.
5. El trabajo en la economía de plataformas no es la única fórmula de empleo que se deriva de la revolución tecnológica, pero sí la más conocida y controvertida de todas ellas. Puede ser considerado como una forma más entre las nuevas formas de empleo y, por ello, algunas de las reflexiones y propuestas realizadas en relación con el trabajo no estándar también pueden ser consideradas y aplicadas al trabajo por medio de plataformas digitales.
6. El trabajo en la economía de plataformas no es uniforme: existe trabajo mediante plataformas que se localiza en el territorio (*delivery*, cuidados, transporte), pero también trabajo por medio de plataformas que se realiza *online* (traducción de documentos, diseño de *software*, revisión de contenidos de redes sociales). Deben considerarse los retos que para el mercado de trabajo y la protección social suponen ambas clases de plataformas y no únicamente aquellas que localizan la prestación de trabajo y, por ello, lo hacen visible.
7. El trabajo mediante plataformas digitales *online* se realiza muy frecuentemente desde el propio domicilio de la persona trabajadora, de manera que los retos que este puede implicar son similares a los del teletrabajo.
8. La mirada sobre las plataformas debe intentar no estigmatizar la figura: junto con importantes riesgos para el trabajo procedentes de estas formas de trabajo, también existen ventajas considerables, entre ellas, la del acceso al empleo para colectivos con dificultades de inserción en empleos “convencionales” y en territorios alejados de los grandes núcleos de población. Además, una regulación inteligente de las plataformas digitales podría contribuir a reducir la informalidad, en la medida en que el trabajo por medio de plataformas permite una completa trazabilidad.
9. La regulación del trabajo en plataformas puede seguir varias sendas. Una primera es no regularlo y dejar que las controversias sobre la calificación jurídica como trabajo dependiente o autónomo se diriman en los tribunales. La segunda es crear figuras jurídicas específicas, como el trabajador autónomo económicamente dependiente de algunos ordenamientos jurídicos, mediante los que se provea de derechos laborales y de protección social a estos

¹ María Luz Rodríguez Fernández se desempeña como profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). Es experta en trabajo decente, con énfasis en las nuevas formas de trabajo, las organizaciones sindicales, la revolución de las plataformas digitales y la economía digital. Cuenta con cerca de 30 años de experiencia y ha ocupado diferentes cargos con responsabilidad dentro del sector público en España. Actualmente, es especialista sénior en instituciones del mercado laboral del Departamento de Mercados Laborales Inclusivos y Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales de la sede de la OIT en Ginebra.

trabajadores. La tercera y, por el momento, más habitual es el fortalecimiento de la presunción de existencia de un contrato de trabajo en el caso de los trabajadores de plataformas, pero permitiendo que se demuestre lo contrario, a saber, la existencia de genuino trabajo autónomo.

10. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señaló que la totalidad de los derechos laborales y de los principios fundamentales en el trabajo son aplicables a estos trabajadores de plataformas, en la misma forma que lo son para todos los demás trabajadores, independientemente de su estatus laboral. La pandemia de la COVID-19 ha puesto en evidencia, entre otras cosas, el déficit de protección que tienen estos trabajadores con relación a la preservación de su derecho a la seguridad y la salud en el trabajo. Ello aconsejaría la puesta en marcha de políticas públicas específicamente dirigidas a limitar dicho déficit, dentro de las que podría considerarse la ratificación por Ecuador del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) de la OIT.
11. Existe una incipiente movilización sindical entre los trabajadores de plataformas que localizan el

trabajo (*delivery*, cuidados, transporte) como medio para defender sus intereses y sus derechos. En las plataformas *online*, la movilización sindical puede resultar más complicada por el aislamiento de los trabajadores y la ruptura de identidades colectivas. Sin embargo, la tecnología podría convertirse en una herramienta apropiada para crear redes de comunidad e identidad de los trabajadores de plataformas, aunque ello supone cambiar la organización y las estrategias del sindicalismo más clásico.

12. La desprotección social de los trabajadores de plataformas digitales podría aliviarse por tres vías. La primera es su clasificación como trabajadores dependientes y la aplicación a ellos del régimen de protección social de esta clase de trabajadores. La segunda es que los trabajadores de plataformas deberían beneficiarse de los derechos de protección social, independientemente de su situación contractual, mediante regímenes universales, regímenes de seguro social, regímenes de asistencia social, entre otros, en línea con la Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202). La tercera y más novedosa sería la posibilidad de cambiar las reglas del juego en las plataformas digitales y que sean estas empresas las que paguen las cotizaciones sociales de sus trabajadores, ya sean dependientes o autónomos.

1. Introducción

El acompañamiento y la asistencia técnica que la OIT mantiene, por solicitud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde 2018, contempla como uno de sus objetivos el generar propuestas y recomendaciones de política para la extensión de la seguridad social a poblaciones de difícil cobertura. Esta nota centra su análisis sobre las principales discusiones conceptuales, normativas y prácticas en relación con el trabajo decente y el derecho a la protección social de los trabajadores de plataformas digitales.

El objetivo ulterior de esta nota es servir como un insumo inicial de discusión para preparar un diagnóstico integral de la situación de los trabajadores de plataformas en el Ecuador. Para eso, se señalan los tipos de enfoques y prácticas que han sido desarrollados en otros países y los análisis que se deberían llevar a cabo para tener una comprensión adecuada de las condiciones laborales de estos trabajadores. Más que explorar o profundizar cada uno de los temas expuestos, o evaluar la factibilidad de una u otra alternativa expuesta en el documento para el caso ecuatoriano, esta nota tiene el objetivo de brindar una perspectiva amplia para promover el trabajo decente para todas las personas.

Es importante destacar que las discusiones y prácticas que se detallan en esta nota, además de presentar las características generales de la situación de los trabajadores de plataformas digitales, también serán complementadas con experiencias específicas. Esta consideración general se realiza como una forma de poner a disposición de la sociedad ecuatoriana y de quienes se encargan de tomar decisiones diversas alternativas que se han utilizado en distintos países, sin necesariamente evaluar cuál puede ser más factible para el caso ecuatoriano.

Para cumplir el objetivo de la nota, el documento se estructura en cuatro secciones. La primera analiza la economía de plataformas dentro de un elemento más complejo y extenso: el impacto de la revolución tecnológica en el mercado de trabajo. La segunda aborda el trabajo en plataformas digitales desde la perspectiva del trabajo decente, marco orientador de la OIT. La tercera sección expone algunas recomendaciones de políticas para la protección laboral y social de trabajadores de la economía de plataformas. Para culminar, en una última sección, se ofrecen algunas reflexiones finales alrededor de la protección social de los trabajadores de la economía de plataformas.

2. El contexto: impacto de la revolución tecnológica en el mercado de trabajo

La eclosión del trabajo en la economía de plataformas y de otras formas de empleo derivadas del avance de la tecnología no puede desvincularse de un fenómeno más extenso y complejo, que es el impacto que está produciendo la revolución digital en el mercado de trabajo. Por tal motivo, parece aconsejable que el análisis de las formas de empleo que se derivan del avance de la digitalización venga precedido de una consideración sobre el propio impacto de la tecnología en el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, las primeras reflexiones deberían referirse a cómo está afectando el avance de la tecnología al empleo (Autor *et al.*, 2003):

- ¿Cuántos empleos se pierden por el avance de la tecnología?
- ¿Cuántos empleos se crean por el avance de la tecnología?
- ¿Cómo se transformarán, o se están transformando, los empleos por el avance de la tecnología?
- ¿Qué formas de empleo se derivarán del avance de la tecnología?

El análisis del trabajo en la economía de plataformas y demás fórmulas de empleo se enmarca en esta última pregunta, es decir, en la catalogación de las formas de empleo que genera la revolución digital. Ahora bien, antes de llegar a este punto, conviene reparar en las cuestiones que se derivan de las tres primeras preguntas antes referidas.

Una cuestión general que subyace al análisis que la presente sección expone es la aproximación que se adopte en el estudio del impacto de la revolución tecnológica sobre el mercado de trabajo. Esta puede basarse en el “tecnoptimismo” o en el “tecnopesimismo”, pero, en todo caso, debiera eludirse el denominado “determinismo tecnológico”. La idea es que el impacto que tenga la tecnología sobre el mercado de trabajo no es algo que sucederá de manera inexorable, sino que dependerá de decisiones sobre políticas públicas que se adoptarán democráticamente. Por tal motivo, la pregunta que se debería formular no es adónde nos llevará el desarrollo tecnológico, sino adónde decidirá una determinada sociedad que quiere llegar por el avance de la tecnología. Desde esta perspectiva, tienen un valor central las políticas públicas que se adopten, especialmente la política económica, la científica y las relativas al mercado de trabajo (Brynjolfsson y McAfee, 2015).

2.1. ¿Cuántos empleos se crean/pierden por el avance de la tecnología?

En relación con los empleos que podrían perderse o crearse como consecuencia del avance de la digitalización, deben considerarse algunas variables que actúan como palanca

o freno del proceso. De un lado, el desarrollo tecnológico de un determinado país, dado que condiciona el propio impacto de la tecnología sobre el mercado de trabajo (con un desarrollo tecnológico bajo, no puede esperarse un fuerte impacto de la tecnología sobre el mercado de trabajo). Por tal motivo, el análisis de los datos sobre el desarrollo tecnológico del país se vuelve esencial para el estudio de los cambios que podrán producirse en el mercado de trabajo por la revolución tecnológica. En segundo término, toda la literatura especializada subraya que el ritmo que tome la destrucción/creación de empleo por motivo del avance digital dependerá de la estructura productiva y del coste de la fuerza de trabajo (Rodríguez Fernández, 2020a).

En países donde el entramado empresarial tiene escaso componente de empresas tecnológicas o donde las empresas están avanzando despacio en la transformación digital, el ritmo de destrucción/creación de empleo por causa de la revolución tecnológica será menor que en otros con un componente más intenso de empresas tecnológicas o con un mayor grado de transformación tecnológica del tejido empresarial. El análisis de estas variables es, por lo tanto, esencial para poder enmarcar los fenómenos de creación/destrucción de empleo en un determinado país. Además, en realidades laborales donde el coste de la fuerza de trabajo es bajo en comparación con el coste de la tecnología, el ritmo de la transformación tecnológica de los procesos productivos es menor que en aquellas otras realidades donde el coste de la fuerza de trabajo es superior al de la tecnología. Por ello, un análisis de este factor también podrá desvelar el ritmo con el que, en un determinado país, se puede producir la destrucción/creación de empleo por el avance tecnológico. Lógicamente, la informalidad es aquí un elemento esencial para considerar: en países donde la informalidad en el mercado laboral es relativamente alta, como sucede en Ecuador, con un 51,1% de su fuerza de trabajo en el sector informal², el coste del trabajo relativamente reducido puede entorpecer el desarrollo tecnológico.

2.2. ¿Cómo se transformarán, o se están transformando, los empleos por el avance de la tecnología?

Para analizar la transformación que sufrirán los empleos como consecuencia del avance de la tecnología, es esencial conocer las competencias/habilidades que estos requerirán, a efectos de que la fuerza de un determinado país esté preparada para ellos (Goldin y Katz, 2008). Esta aproximación descansa sobre la educación y formación de la fuerza de trabajo y las políticas activas de empleo puestas en marcha en un determinado país para mejorar la empleabilidad de su población trabajadora. En este sentido, es crucial conocer los resultados que está produciendo el modelo educativo en términos de nivel de estudios de la población trabajadora, nivel de competencias digitales

2 Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de diciembre 2020, disponibles en <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-enero-2021/>

de la población en general y volumen de egresados en estudios STEM (acrónimo inglés de estudios en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas). Además, deben también observarse los resultados que producen los métodos de formación profesional, especialmente en relación con la formación a lo largo de la vida laboral como medio de adaptación a las cambiantes circunstancias de los puestos de trabajo (Berger y Frey, 2016). Finalmente, se hace necesario un análisis de las políticas activas de empleo que se están desarrollando por parte de Ecuador (incluidos los presupuestos destinados a ellas) para asegurar que su fuerza de trabajo esté preparada para los requerimientos de la transformación tecnológica.

Con el avance de los análisis sobre el impacto de la revolución tecnológica en el mercado de trabajo se han evidenciado dos ámbitos en los que debe ponerse especial atención. Por una parte, la perspectiva de género, en el sentido de ser capaces de observar el impacto de la tecnología sobre el mercado de trabajo en relación con los hombres y con las mujeres. Datos desagregados por sexo para conocer los impactos de género que se producen, por ejemplo, en la educación/formación o en relación con los empleos que resultarán más afectados por el avance de la digitalización son esenciales para medir dichos impactos y, sobre todo, para poder evitar que se agudice la brecha salarial o la segregación ocupacional dentro del mercado de trabajo.

Por otra parte, uno de los efectos que más comúnmente se señalan como consecuencia del avance tecnológico es la polarización. Esto implica la desaparición de los puestos de trabajo de cualificación intermedia y el ensanchamiento de la distancia económica y social entre los trabajadores que ocupan los puestos de alta cualificación vinculados con la tecnología y aquellos otros que se desempeñan en puestos de escasa cualificación y con poca vinculación con la tecnología. Esta polarización del mercado de trabajo produce, a su vez, consecuencias sociales significativas, razón por la que la observación de esta variable cuando se analiza el impacto de la revolución tecnológica sobre el mercado de trabajo resulta relevante (Martín Carretero *et al.*, 2020).

2.3. ¿Qué formas de empleo se derivarán del avance de la tecnología?

El estudio del trabajo en la economía de plataformas suele considerarse una parte del análisis más amplio del trabajo no estándar (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Es más, para algunos autores, el trabajo en plataformas digitales es el más atípico de todos los empleos, dado que normalmente se realiza bajo la modalidad de trabajo autónomo (y no asalariado), con carácter temporal (y no como un empleo indefinido) y a tiempo parcial (y no a tiempo completo). Este es el enfoque que permite un análisis del trabajo en plataformas como algo no completamente independiente de las dinámicas ya existentes en un determinado mercado de trabajo. En términos prácticos, esto significa que algunas de las reflexiones y propuestas realizadas en relación con el trabajo no estándar pueden ser consideradas y aplicadas al trabajo por medio de plataformas digitales.

En relación con la creación de empleos no estándar, en cuyo marco se encuadra el análisis del trabajo en la economía de plataformas, deben considerarse dos aspectos. En primer lugar, que el trabajo por medio de plataformas no es la única nueva forma de empleo atípica derivada de la tecnología. Existen también *vloggers* o “mineros” de Bitcoin, entre otras formas. Más aún, la expansión del teletrabajo, en especial durante la pandemia de la COVID-19, ha demostrado que la tecnología puede mantener y crear formas de empleo para tiempos y/o espacios donde aquellas otras más clásicas escasean (Organización Internacional del Trabajo, 2021a). Sin embargo, el trabajo en plataformas quizá sea el más conocido de todos ellos y, sobre todo, el que más conflictividad jurídica y social ha despertado hasta el momento. Existen controversias jurídicas en casi todos los países donde las plataformas están implantadas y movilizaciones de trabajadores en buena parte de ellos, además de la conflictividad que se produce con los sectores empresariales más clásicos, como el sector del taxi en el caso de las plataformas de transporte de pasajeros. Por eso, aun siendo conscientes de que la revolución tecnológica puede producir otras formas atípicas de empleo, esta nota pone el foco en el estudio del trabajo en la economía de plataformas.

► 3. El trabajo en plataformas digitales desde la perspectiva del trabajo decente

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 estableció cuatro objetivos estratégicos de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente, a saber (Conferencia Internacional del Trabajo, 2008):

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

De su lado, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 exhortó a los países miembros, entre otros objetivos, a fomentar el crecimiento económico y el trabajo decente mediante políticas y medidas que aseguren una respuesta adecuada a los retos y las oportunidades de la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

Es precisamente este marco de referencia el que debería orientar la construcción del conjunto de derechos laborales y de protección social que, desde la perspectiva del trabajo decente, podrían corresponderles a los trabajadores de la economía de plataformas (Rodríguez Fernández, 2019), sea porque puedan ser clasificados como trabajadores

dependientes y aplicarles las garantías establecidas para esta clase de trabajadores, sea porque, aun siendo genuinos trabajadores autónomos, les son aplicables los derechos reconocidos en los Convenios y las Recomendaciones de la OIT.

Ecuador, por ejemplo, está obligado a aplicar los Convenios relativos a los principios y derechos fundamentales de la OIT (1998). En particular:

- Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva (Ecuador ha ratificado además los Convenios núms. 87 y 98).
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Ecuador ha ratificado además los Convenios núms. 100 y 111).
- Eliminación del trabajo forzoso (Ecuador ha ratificado además los Convenios núms. 29 y 105).
- Abolición del trabajo infantil (Ecuador ha ratificado además los Convenios núms. 138 y 182).

Naturalmente, todos los principios y derechos fundamentales son absolutamente relevantes, pero de entre ellos conviene reparar en los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva³. Y ello por dos motivos: el primero es que, de estar garantizados estos derechos, los trabajadores por medio de plataformas poseen los medios esenciales para la tutela de otros derechos laborales igualmente relevantes, incidiendo en la reducción de su vulnerabilidad y contribuyendo a promover condiciones de trabajo decente; el segundo es que la afirmación del derecho de negociación colectiva de los genuinos trabajadores autónomos no siempre es aceptada en el correspondiente ordenamiento constitucional y puede ser considerada contraria a la libre competencia (Rodríguez Fernández, 2018). En Ecuador, en función del mandato constitucional establecido en el artículo 326, numeral 13, se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. Consecuentemente, el Código del Trabajo establece, en su artículo 440, el derecho a la libertad de asociación, específicamente para asociaciones profesionales o sindicatos. En este sentido, es necesario analizar con mayor profundidad las normas sobre negociación colectiva operativas en Ecuador al efecto de poder conocer la dimensión de este derecho para los trabajadores autónomos.

En resumen, son los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente (Conferencia Internacional del Trabajo, 2008) y las normas internacionales del trabajo el marco referente y orientador para identificar el conjunto de derechos laborales y de protección social que correspondería a los trabajadores de la economía de plataformas. También cabe formularse varias preguntas sobre las características y el funcionamiento de la economía de plataformas, tales como:

- ¿Cuáles son los rasgos esenciales de la economía de plataformas?

- ¿Cuál es la dimensión económica de la economía de plataformas?
- ¿Cuántas son las personas que trabajan en la economía de plataformas y cuáles son sus perfiles y experiencias?
- ¿Cuáles son las visiones sobre la economía de plataformas que poseen los principales actores implicados?
- ¿Cuáles son las políticas públicas más acordes con el desarrollo del trabajo de la economía de plataformas desde la perspectiva del trabajo decente?

3.1. Taxonomía de las plataformas digitales y su dimensión laboral y económica

Antes de comenzar un estudio específico sobre el trabajo en la economía de plataformas, parece apropiado hacer un breve repaso sobre cuáles son las definiciones más utilizadas de lo que se considera una plataforma y cuáles son las características de esta clase de empresas y de esta forma de prestar servicios⁴. Además, y en lo concerniente al trabajo en la economía de plataformas, conviene considerar dos aspectos. El primero es que rara vez las plataformas se presentan públicamente como empresas al uso, sino como meras intermediarias tecnológicas en la prestación de un determinado servicio. Esta narrativa, que es exclusivamente propia de las plataformas, se traslada también al ámbito del trabajo, dado que las plataformas modifican los nombres de las figuras más clásicas. Ellas mismas no se consideran empresas y rara vez utilizan la palabra “trabajador”, sino la de “colaborador”, “partner” o “empreendedor” (Rodríguez Fernández, 2019). Ello dificulta el análisis de las relaciones laborales en estos espacios, pues antes debe superarse la imagen que ellas crean sobre sí mismas en los contextos en que están implantadas.

El segundo aspecto que debe considerarse es que, en relación con el trabajo en la economía de plataformas, no todas operan de la misma forma y que, por ello, es aconsejable realizar una especie de taxonomía del fenómeno. Existen plataformas que localizan sus servicios en el territorio y, por tanto, hacen visible su operativa (reparto, transporte, cuidados), pero también hay otras que operan únicamente *online* (traducción, diseño de *software*, revisión de imágenes en redes sociales), de manera que el trabajo para ellas resulta prácticamente invisible, dado que los prestadores de servicios *online* por medio de una plataforma lo hacen habitualmente desde sus propios domicilios. Pues bien, un análisis del trabajo en la economía de plataformas debería considerar ambas fórmulas, aun reconociendo que la segunda, al resultar prácticamente invisible, es mucho más difícil de comprender (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Además, por realizarse habitualmente desde el domicilio, el trabajo en la economía de plataformas digitales comparte análisis sobre condiciones de trabajo con la figura general del trabajo a domicilio. De esta manera, el trabajo en plataformas

3 Véase Oficina Internacional del Trabajo (2018).

4 Es conocido el debate respecto de si las plataformas son empresas de unas determinadas características o configuran un mercado en torno a ellas. Véase OECD (2014).

online permite un análisis que va más allá de él y abarca, en buena medida, los desafíos laborales del teletrabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021a; Conferencia Internacional del Trabajo, 2020; Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2020).

Como se mencionó en la introducción de este documento, antes de profundizar en el diagnóstico de la economía de plataformas, deben también considerarse las dimensiones económica y laboral que representan dicha economía en el país. Será así necesario conocer cuántas plataformas operan en Ecuador, cuál es su volumen de negocios y cuántas las personas que trabajan con ellas. Sin embargo, todos estos son datos de difícil acceso, porque una de las características de las plataformas, al menos hasta el momento, es una relativa opacidad con respecto a sus datos. Sin duda, ello dificulta notablemente conocer el ecosistema de las plataformas digitales en cualquiera de los países en los que se estudian, de forma que es presumible que también ello sea difícil en Ecuador. Por tal motivo, una aproximación que suele realizarse es la de intentar que las propias plataformas digitales ofrezcan estos datos para su análisis, aun contando con que, con este método, no se puede descartar que algunos de los datos resulten sesgados.

La dificultad de acceso a estos datos se duplica en el caso de las plataformas que operan *online*, ya que en tales casos la prestación por medio de ellas es prácticamente invisible. Con todo, uno de los siguientes pasos para la profundización de este análisis será contar con algunos datos que permitan un conocimiento siquiera aproximado de la dimensión del trabajo en plataformas en Ecuador, dado que, de otro modo, podrían realizarse análisis y propuestas que no responden a la realidad laboral del país.

Por último, y siempre que fuera posible, sería deseable poder conocer también algunas variables que permitan la consideración sobre el impacto de la pandemia provocada por la COVID-19 sobre el trabajo en la economía de plataformas y, de identificarse, las medidas gubernamentales adoptadas para hacerle frente. De esta manera, se podría saber si de alguna manera tales acontecimientos han frenado o acelerado la tendencia a la transformación digital de la economía y el propio trabajo en la economía de plataformas (lo mismo cabe referir con respecto al teletrabajo).

El conocimiento de las personas que trabajan en plataformas, sus perfiles y experiencias, así como la visión de los principales actores implicados (las propias plataformas, los responsables

políticos, los sindicatos, los representantes de empresas competidoras, las organizaciones de consumidores), requiere, naturalmente, de encuestas, entrevistas y grupos focales. Realizar un trabajo de campo de estas características en tiempos de pandemia es sumamente difícil, pero sería útil contar con algunos datos actualizados que permitieran hacer una especie de radiografía del trabajo en plataformas en Ecuador y de las visiones de los principales actores con respecto a ella. De otro modo, y como se dijo antes, se corre el riesgo de aventurar políticas públicas sin base fáctica sobre la que asentarlas.

3.2. Trabajo decente y protección de los trabajadores en la economía de plataformas

Los enfoques de análisis del trabajo en la economía de plataformas pueden ser dos. El primero de ellos, de corte más clásico, es el que trata de ubicar el trabajo por medio de plataformas en la estructura binaria del trabajo dependiente o del trabajo autónomo como medio de asignar derechos laborales y de protección social a los trabajadores e imputar obligaciones y responsabilidades a las plataformas. De acuerdo con este enfoque, se trata de conocer si los prestadores de servicios mediante plataformas digitales pueden ser considerados como trabajadores dependientes o como trabajadores autónomos, a efectos de asignarles la regulación de una u otra clase de trabajo que exista en un determinado ordenamiento jurídico-laboral. Este enfoque es el más recurrente en la literatura sobre la materia y viene también alimentado por los frecuentes conflictos de los prestadores de servicios por medio de plataformas ante las instancias judiciales o administrativas (incluida la inspección de trabajo), así como por sus movilizaciones.

En relación con este enfoque, es habitual realizar un análisis más o menos extenso y más o menos exhaustivo de las decisiones judiciales más notorias que ha habido a nivel internacional sobre la clasificación como trabajadores dependientes o autónomos en la economía de plataformas. Una vez hecho ello, es común centrar el análisis en el entorno y el país de referencia, en este caso América Latina y Ecuador, y analizar las decisiones judiciales o administrativas (si es que ha intervenido la inspección de trabajo) habidas en tales ámbitos.

Las decisiones judiciales sobre la materia más comúnmente citadas son las siguientes (Rodríguez Fernández, 2019):

- **Sentencia sobre conductores de Uber en el Reino Unido, de 28 de octubre de 2016⁵**
- **Sentencia sobre conductores de Uber en el Reino Unido, de 10 de noviembre de 2017⁶**
- **Resolución CAC sobre *riders* de Deliveroo en el Reino Unido, de 14 de noviembre de 2017⁷**
- **Sentencia sobre *riders* de Deliveroo de la Alta Corte de Justicia del Reino Unido, de 5 de diciembre de 2018⁸**
- **Sentencia sobre *riders* de Deliveroo en Francia, de 9 de noviembre de 2017⁹**
- **Resolución sobre conductores de Uber en Francia, del 1º de febrero de 2018¹⁰**
- **Sentencia sobre conductores de UberBlack en Estados Unidos (Pensilvania), de 11 de abril de 2018¹¹**
- **Sentencia sobre los conductores de Dinamex de la Corte Suprema de California, de 30 de abril de 2018¹²**
- **Sentencia sobre *riders* de Foodora de Italia (Turín), de 10 de abril de 2018¹³**
- **Sentencia sobre los *riders* de Take Eat Easy de la Corte Suprema francesa, de 28 de noviembre de 2018¹⁴**
- **Sentencia sobre Uber del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 20 de diciembre de 2017¹⁵**
- **Auto sobre Yodel Delivery del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de abril de 2020¹⁶**
- **Sentencia sobre *riders* de Glovo del Tribunal Supremo español, de 25 de septiembre de 2020¹⁷**

Ha de considerarse que, como puede verse en relación con estas sentencias, no existe unanimidad respecto de la calificación como dependientes o autónomos de los trabajadores de la economía de plataformas. Más bien es a la inversa, pues existe todavía discrepancia jurídica sobre ello. Los argumentos esgrimidos de uno y otro lado son los que se exponen a continuación.

Aquellas resoluciones que niegan el carácter de trabajo dependiente de los trabajadores de la economía de plataformas se basan en: i) la posibilidad de 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 plataforma no presta sus servicios en forma exclusiva para una de ellas, de modo que su actividad se asemeja más a la prestación de servicios para varios clientes, propia de los autónomos; iii) el trabajador de plataforma goza de autonomía en la ejecución de su prestación, pues se conecta cuando lo desea a la plataforma y trabaja mediante ella cuanto y cuando lo desea, además de ser libre de aceptar o rechazar un servicio; y iv) el trabajador obtiene los beneficios que él desea, dado que sus propias ganancias dependen también de su voluntad de acuerdo con el tiempo que esté conectado a la plataforma.

En cambio, aquellas resoluciones que afirman el carácter de trabajo dependiente de los trabajadores de la economía de plataformas subrayan: i) la geolocalización a la que están sometidos estos trabajadores permite una trazabilidad y un control total de la prestación de servicios que realizan para la plataforma, lo que es símbolo de su dependencia con respecto de ella; 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 sancionador de la plataforma (*algorithmic management*); y iii) el negocio que se instala en el mercado no es el del trabajador, sino el de la plataforma para la que presta servicios, pues es esta 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.

5 Disponible en <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

6 Disponible en https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf

7 Disponible en https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf

8 Disponible en <http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2018/3342.html>

9 Disponible en <https://www.doctrine.fr/d/CA/Paris/2017/C125532D4DDC78DA11AE2>

10 Disponible en <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf>

11 Disponible en <https://www.insurancejournal.com/app/uploads/2018/04/Razak-v-Uber.pdf>

12 Disponible en <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

13 Disponible en http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2018/Trib._Torino-sent.-n.-778-2018.pdf

14 Disponible en https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html

15 Disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=AF43C8A52C8658297AF725E717900C07?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=539658>

16 Disponible en http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=225922&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=8319589

17 Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>

Esta misma controversia se ha producido en España y en algunos países del entorno de Ecuador (Uruguay, Argentina, Brasil o Chile) y es presumible que tales sean también los términos del debate jurídico en este país. Por esta razón, una vez enmarcado el debate jurídico en el plano internacional, sería deseable un análisis de la problemática jurídica en relación con la calificación como trabajadores dependientes o autónomos que se haya producido en Ecuador (resoluciones judiciales, administrativas, en caso de haberlas, posicionamiento de la academia y de los actores implicados, especialmente sindicatos y plataformas).

Debe considerarse que un enfoque como el descrito, valioso sin duda, posee algunos puntos débiles (Rodríguez Fernández, 2019). El primero es la inseguridad jurídica que provoca el hecho de que la calificación jurídica de la relación de trabajo como dependiente o autónomo y el régimen jurídico laboral aplicable a los trabajadores quede al albur de decisiones judiciales. El segundo –y más importante– es que, en caso de que se considere que el trabajador de la economía de plataformas es autónomo, la situación de vulnerabilidad en que pueda hallarse no encuentra alivio. Con ello quiere subrayarse que, en no pocos ordenamientos jurídicos, el tratamiento que reciben los trabajadores autónomos desde el punto de vista de los derechos laborales y de protección social que poseen es relativamente pobre. Razón por la que el enfoque basado en la clasificación como trabajador dependiente o autónomo del prestador de servicios por medio de plataformas deja de alguna manera “indefensos” a los genuinos trabajadores autónomos que trabajen por medio de estas.

Una segunda vía de solución, al menos en lo que se refiere a la protección social, es avanzar hacia la universalización de esta, independientemente de la condición contractual de la persona, mediante regímenes universales, regímenes de seguro social, regímenes de asistencia social, entre otros, en línea con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y el artículo 34 de la Constitución de Ecuador que establece que “el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas” (Organización Internacional del Trabajo, 2021b). Con respecto a este principio, vale mencionar que, si bien el derecho a la protección social es de acceso universal, como consta en los cuerpos legales antes referidos, a menudo las leyes que materializan este derecho, tanto en Ecuador como en otros países, enlazan su acceso con la clasificación del tipo de trabajador o contrato que una persona mantenga en el mercado laboral. Por tal motivo, en la siguiente sección se presentarán prácticas de algunos países mediante las que se otorga el acceso a algunas prestaciones de protección social a los trabajadores de plataformas digitales, aun en el caso de que el trabajador se considere como autónomo o independiente.

Finalmente, en línea con la Recomendación núm. 202 de la OIT, debe considerarse que ambos enfoques aquí expuestos no son de ninguna forma excluyentes y, de hecho, deberían considerarse como complementarios en cualquier indagación sobre el trabajo en la economía de plataformas.

► 4. Recomendaciones de políticas para la protección laboral y social de trabajadores de la economía de plataformas

4.1. No estigmatizar las plataformas: suponen riesgos que hay que conjurar y ventajas que aprovechar

Por lo que respecta a las políticas públicas acordes con el desarrollo del trabajo en la economía de plataformas desde la perspectiva del trabajo decente, conviene hacer algunas apreciaciones previas. La primera es el propio enfoque que se dé a la economía digital y, en especial, a la economía de plataformas. En algunos análisis se parte de una visión negativa de esta, resaltando los efectos desfavorables que presenta en relación con el empleo, básicamente porque la apuesta por el empleo autónomo que tiene como insignia se considera una forma de erosión de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores. Sin embargo, hay también literatura que destaca efectos positivos del avance de la economía de plataformas, entre ellos la posibilidad de crear empleos para personas y en territorios donde el empleo convencional es escaso. Así, se subraya que personas con discapacidad o con responsabilidades de cuidado de sus familiares pueden encontrar en la economía de plataformas una vía de acceso al trabajo que no consiguen en empleos más convencionales (Degryse, 2016).

Igualmente, en algunas latitudes, el trabajo en la economía de plataformas se considera una vía primaria de inserción laboral de jóvenes y de personas migrantes. También

se subraya la posibilidad que ofrece la economía de plataformas (especialmente las plataformas que operan *online*) de ubicar empleos en territorios donde no existen empleos más convencionales, como puede ser el caso de núcleos rurales alejados de las grandes urbes. Además, todos los análisis sobre el trabajo en la economía de plataformas destacan la flexibilidad/autonomía que puede aportar al desarrollo del trabajo, considerada como un valor por algunos trabajadores.

Pues bien, tal vez el mejor enfoque sea combinar ambas visiones, en el sentido de no partir de una perspectiva que estigmatice las plataformas y el trabajo que se genera en torno a estas, sino reparar en los elementos positivos y negativos que pueden producirse. Más aún en un contexto de elevada informalidad.

Hay un aspecto que siempre se destaca de las plataformas que, en tales contextos, conviene apreciar, y es que el trabajo en plataformas permite su completa trazabilidad, en relación con el tiempo dedicado, la tarea realizada y el beneficio obtenido. Por este motivo, en contextos de alta informalidad, como sucede en Ecuador, el trabajo en plataformas podría transformar en formales algunos de los empleos que de otra forma no lo harían.

4.2. Formular políticas públicas con visión amplia respecto de la digitalización de la economía y el trabajo

En relación con las propias políticas públicas que acompañen el desarrollo de la economía digital y la economía de plataformas como un producto de esta, conviene tener una visión amplia. Como se ha señalado con anterioridad, el desarrollo de la economía digital depende en buena medida de decisiones (también presupuestarias) de política económica y política científica, de forma tal que, de entender positivo el desarrollo de ambas, debe considerarse la posibilidad de aconsejar políticas públicas de estímulo del desarrollo tecnológico (infraestructuras, ciencia e I+D).

En segundo término, también se ha señalado que el avance de la transformación digital necesita acompañarse de una determinada política educativa y de formación de trabajadores, así como de políticas que limiten las brechas digitales, especialmente la de género, pero también la de edad y territorio, y la polarización del mercado de trabajo¹⁸.

Finalmente, las recomendaciones deben referirse a las políticas de empleo y de trabajo, incluyendo las de protección social y el refuerzo de las instituciones laborales claves para la eficiencia de las propias políticas laborales, como es la inspección de trabajo. Con ello quiere decirse que las políticas que deben desarrollarse para el avance digital y la eclosión de formas de empleo derivadas de este van más allá de lo estrictamente laboral y que, por ello, es aconsejable tener una perspectiva holística al respecto de las líneas de actuación política (Martín Carretero *et al.*, 2020).

4.3. Asegurar trabajo decente mediante la protección laboral y social de los trabajadores de plataformas digitales

En relación con el perfil propiamente laboral del trabajo en plataformas, conviene considerar las posibles opciones que hoy se encuentran presentes en la literatura especializada (Rodríguez Fernández, 2019). La primera es la no intervención por parte del legislador, esto es, que no haya una regulación expresa del trabajo en la economía de plataformas y, por tanto, que la clasificación como trabajadores dependientes o autónomos y el correspondiente régimen jurídico-laboral aplicable queden al albur de las decisiones judiciales. Es una solución posible, pero que, tal y como se mencionó con anterioridad, puede generar una intensa inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las plataformas, en la medida en que las reglas del juego varían en función de la perspectiva que adopten los órganos judiciales en cada caso en concreto.

Una segunda opción es crear figuras intermedias entre el trabajo dependiente y el autónomo, como puede ser la del *worker* en el Reino Unido o la del trabajador autónomo económicamente dependiente de España. La idea de una figura intermedia está basada en la consideración de que el

trabajo en la economía de plataformas puede no adaptarse a los rasgos propios del trabajo dependiente, tal como están regulados en la actualidad, ni a aquellas otras del trabajo autónomo y que, por ello, es necesario contar con una regulación específica para esta clase de empleos. Es una solución para evaluar, aunque debe tenerse en cuenta que, de multiplicarse las figuras en que es posible encuadrar al trabajador, se multiplica también la inseguridad jurídica que puede existir a la hora de clasificarlo dentro de una u otra figura. Sin embargo, la creación de figuras intermedias, a las que se adjudica una intensidad de derechos laborales y de protección social también intermedia, puede producir un “efecto huida” desde la relación de trabajo dependiente hacia ellas y promover el fraude laboral.

Una tercera posibilidad es el fortalecimiento de la presunción de existencia de trabajo dependiente que está recogida en buena parte de los ordenamientos jurídico-laborales, con la finalidad de facilitar la declaración de los trabajadores de la economía de plataformas como dependientes y adjudicarles, así, los derechos laborales y de protección social.

Por último, existe la opción de avanzar hacia la universalización de la protección social, independientemente de la condición contractual de la persona, mediante regímenes universales, regímenes de seguro social, regímenes de asistencia social, entre otros, en línea con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y el artículo 34 de la Constitución de Ecuador que establece que “el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas”.

Algunas de estas opciones han cuajado ya en modelos normativos (Rodríguez Fernández, 2020b). Hoy existen proyectos de ley sobre el trabajo en plataformas en muchos países, también en los del entorno de Ecuador. Pero hay ya tres fórmulas legales en vigor que conviene considerar porque representan, a su vez, tres aproximaciones legislativas diferentes a la regulación del trabajo en plataformas.

En primer lugar, la conocida Ley del estado de California AB5, del 18 de septiembre de 2019¹⁹, que presume la existencia de un contrato de trabajo, 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 que desarrolla está fuera de la actividad central a la que se dedica la plataforma (SEC. 5). En esta línea se sitúa igualmente la Ley española, que presume la existencia de un contrato de trabajo entre la persona que presta servicios para la plataforma y esta última, en razón de su dependencia “implícita” o “indirecta”, pero admite la demostración en contrario por el empleador, además de establecer el deber de informar por parte de la plataforma a la representación de los trabajadores de las decisiones empresariales que se adoptan mediante algoritmos²⁰.

18 Sobre la polarización del mercado del trabajo, este documento se refiere al fenómeno mediante el cual los empleos que requieren habilidades intermedias son menos demandados a causa de los avances tecnológicos, lo que a su vez impacta en las brechas de la distribución salarial.

19 Disponible en https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Como es sabido, el 3 de noviembre de 2020 se aprobó la Proposición 22, que ha venido a contrarrestar los efectos de la AB5. El texto de la P22 está disponible en <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf>

20 Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840

En segundo término, la Ley italiana núm. 128, del 2 de noviembre de 2019²¹, que refuerza también la posibilidad de que las normas del contrato de trabajo sean aplicadas al trabajo en plataformas, pero no exige de que deba demostrarse que la prestación es organizada por la propia plataforma y, por tanto, que está presente la dependencia. Ahora bien, esta Ley realiza una operación absolutamente relevante. Aun considerando que el prestador de servicios mediante plataforma sea un autónomo, le garantiza la aplicación del convenio colectivo del sector de actividad; de no existir tal convenio colectivo, se establece un “nivel mínimo de tutela”, que consiste en reconocer al autónomo de la plataforma una serie de derechos, entre los que se halla el pago por parte de esta de un seguro de accidente de trabajo y de enfermedad profesional (art. 47-septies).

Una línea semejante es la que se encuentra en la Ley francesa núm. 2016-1088, del 8 de agosto de 2016²², en la que, con base en el concepto de “responsabilidad social” que tiene la plataforma respecto de aquellos que prestan servicios mediante ella, aun tratándose de trabajadores independientes o autónomos, la plataforma está obligada a pagar las cuotas del seguro de accidente de trabajo que haya contratado el trabajador (art. L. 7342-2), además de reconocerse su derecho a la formación profesional y a pertenecer a un sindicato. Además, la Ley núm. 2019-1428, del 24 de diciembre de 2019²³, basándose también en la “responsabilidad social”, ha previsto que los trabajadores independientes de plataformas de transporte y reparto posean una “carta” en la que la plataforma contemple “garantías de protección social complementarias” (L. 7342-9).

Como puede verse, las leyes italiana y francesa asignan derechos laborales y de protección social a los trabajadores de plataformas, aunque no sean dependientes, circunstancia que las separa de la solución californiana y española²⁴.

El conocimiento de estas normativas y de otras que pudieran aprobarse en otros países del entorno de Ecuador no significa que puedan extrapolarse sin más al caso de este país, sino que pueden evaluarse como posibles puntos de mira desde los que idear las respuestas más adecuadas.

Una mirada especial demandan las políticas que guardan relación con la salud en el trabajo y la seguridad social de los trabajadores de plataformas. Ecuador no ha ratificado el Convenio núm. 155 de la OIT, pero en su Constitución, en el artículo 326, numeral 5, se reconoce lo siguiente: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Es evidente que los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo en la economía de plataformas existen (de hecho, han sido especialmente visibles durante la pandemia de la COVID-19) y que deben ser prevenidos y reparados como los de

cualquier otro trabajo. Por esta razón es que debe hacerse especial hincapié en este aspecto de la protección de la salud, con la idea de asentar la protección y reparación de los riesgos derivados del trabajo como una política laboral esencial, por lo cual tal vez sería conveniente que Ecuador ratificase el Convenio núm. 155.

4.4. Acción sindical como fórmula de protección del trabajo en plataformas

Uno de los retos que plantea el trabajo en plataformas considerado como empleo autónomo es la dificultad de articular vías de acción sindical propias de este tipo de trabajo. A pesar de que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT establece ese derecho para todos los trabajadores, sin distinción alguna, algunos actores sindicales consideran que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el derecho de libertad sindical y los derechos de negociación colectiva y de huelga se atribuyen a los trabajadores dependientes y no a los autónomos. Esta es la razón por la que la primera estrategia sindical con respecto al trabajo en plataformas ha sido la de reclamar la condición de dependientes de estos trabajadores; y ello con la finalidad, por un lado, de poder considerarlos titulares de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga como fórmula para poder reclamar sus propios derechos, y, por otro lado, para obtener los distintos niveles de protección social que esa condición de empleo garantiza en el ordenamiento jurídico vigente.

Sin embargo, hay una corriente de pensamiento que, al calor de los efectos que está provocando la eclosión de las plataformas digitales de trabajo, entiende que ha llegado el momento de que el sindicato defienda al conjunto de la población trabajadora, sean dependientes o autónomos. La razón de ello es que existe una profunda desigualdad entre esta clase de autónomos y el empleador para el que prestan servicios, de manera que, si la desigualdad funda el derecho de libertad sindical de los trabajadores, debe fundar igualmente el derecho de libertad sindical, y el amparo del sindicato y de la negociación colectiva en el caso de estos autónomos. Es verdad que ello podría ser entendido, desde otro punto de vista, como un límite a la libre competencia entre operadores económicos, ya que mediante la organización y los acuerdos colectivos que se establecieran se estaría fijando un precio común para la prestación de sus servicios. De ahí que algunos autores (De Stefano, 2017) reivindiquen, como signo de esta nueva era de acción sindical, el cambio de las leyes que prohíben la organización y acción colectiva de los contratantes independientes.

Salvado el impedimento jurídico, todavía quedaría sortear la dificultad de agregar intereses para la acción en común de los trabajadores de plataformas. No tanto en el caso de

21 Disponible en <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2019/11/02/257/sg/pdf>

22 Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213/>

23 Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00003966574/>

24 En línea con estas regulaciones, el 19 de febrero de 2021, la Corte Suprema del Reino Unido dictaminó que los conductores de Uber deben ser considerados como trabajadores dependientes, otorgándoles los derechos que les corresponden (salario mínimo legal, vacaciones pagadas y posibilidad de contribuir a un plan de pensiones).

los trabajadores de plataformas que localizan su trabajo (*delivery*, cuidados, transporte), donde la organización sindical se vuelve más fácil, dado que los proveedores están localizados en el mismo espacio geográfico. De hecho, hay ya movimientos sindicales de conductores o *riders* de cierta significación en Inglaterra, Alemania, Austria, España, Argentina o Chile. La acción sindical es, sin embargo, mucho más compleja en el caso de las plataformas de trabajo *online*. En estas se produce una fuerte dispersión y aislamiento de la fuerza de trabajo (los trabajadores prestan sus servicios habitualmente desde su propio domicilio), además de una ruptura de las identidades que antes sirvieron para construir la solidaridad sobre la que, a su vez, se fundó la creación y actuación de los sindicatos.

Ni el territorio, ni la empresa, ni la profesión son elementos de cohesión de los trabajadores de las plataformas: dispersos y/o aislados geográficamente, sin saber si la aplicación a la que se conectan o el cliente anónimo que solicita sus servicios es su empleador y sin conocer exactamente cuál es su profesión, no tienen elementos de referencia que les sirvan para unirse a otros con el fin de organizarse y actuar en defensa de sus intereses comunes. Pese a ello, la tecnología como herramienta de acción sindical puede contribuir a crear espacios de comunidad e identidad que hagan germinar los intereses colectivos de estos trabajadores y, así, posibiliten acciones en defensa de sus intereses, aunque ello supone un cambio en la organización y las estrategias del sindicalismo más clásico (Rodríguez Fernández, 2018).

► 5. Reflexiones finales sobre la protección social de los trabajadores de la economía de plataformas

Es sabido que la configuración de los modelos de seguridad social basados en el seguro tomó como referente el modelo de trabajo dominante en el momento de su creación. Este modelo era el del trabajo asalariado fundado sobre el contrato de trabajo y su característica genética de dependencia o subordinación del trabajador al poder del empleador, un contrato indefinido y a tiempo completo. El contrato de trabajo con las características que se acaban de señalar se convirtió, así, en la institución a través de la que se provee de protección social (y derechos laborales) a los trabajadores. Con el tiempo, estas características comenzaron a cambiar y se fueron construyendo relaciones de trabajo en las que puede no haber dependencia (autónomos), pueden no ser indefinidas (contratos temporales) o pueden no ser a tiempo completo (trabajadores a tiempo parcial).

Estas últimas figuras son las que la OIT considera atípicas, en contraposición a la tipicidad del trabajo dependiente, indefinido y a tiempo completo, y todas ellas han supuesto siempre un reto en términos de protección social (Behrendt *et al.*, 2019). Diseñada esta sobre el contrato de trabajo estándar, hubo que ir adaptando las reglas inicialmente previstas para que la falta de alguno de los rasgos considerados típicos por el modelo de seguridad social no produjera la desprotección o una menor protección social de los trabajadores. Sin embargo, el resultado de este proceso de adaptación no ha sido especialmente bueno en el caso de los trabajadores autónomos, que en prácticamente todos los países poseen una menor protección social e incluso, en algunos casos, una desprotección absoluta. Esta es la misma suerte que corren los trabajadores de la economía de plataformas (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Pero debe quedar claro que ello es así no porque trabajan mediante una plataforma, sino porque lo hacen bajo la consideración de trabajadores autónomos: la desprotección social no la causa *per se* el trabajo en plataformas, sino el bajo nivel de intensidad en la protección social que tienen los trabajadores autónomos, que es la figura bajo la cual se presta el trabajo en la plataforma.

Con la finalidad de aliviar tal situación, pueden hacerse varias propuestas (Rodríguez Fernández, 2020b). La primera pasa por clasificar a todos los trabajadores de

la economía de plataformas como dependientes y, por ello, aplicarles las garantías de protección social de esta clase de trabajadores. Esta vía remite al debate jurídico sobre clasificación como dependientes o autónomos de los trabajadores de las plataformas digitales que se ha expresado anteriormente. Una segunda vía de solución es avanzar hacia la universalización de la protección social, independientemente de la condición contractual de la persona, mediante regímenes universales, regímenes de seguro social, regímenes de asistencia social, entre otros, en línea con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

Para terminar, también sería posible que las plataformas digitales pagaran *ex lege* cotizaciones a la seguridad social por los trabajadores que prestan servicios mediante estas, aun en el caso de que se tratara de trabajadores autónomos. La propuesta que se está haciendo es que los trabajadores de plataformas, con independencia de que sean dependientes o autónomos, tengan idénticos derechos de protección social, asumiendo su financiación las propias plataformas digitales mediante el pago de cotizaciones a la seguridad social.

Es verdad que hasta ahora el contrato de trabajo ha funcionado como la institución mediante la que se asignan derechos laborales y de protección social diferenciados a trabajadores dependientes y autónomos. Igualmente, el contrato de trabajo ha sido la institución mediante la que se imputa la responsabilidad (los costes) de la financiación de la protección social de manera diferenciada, recayendo (fundamentalmente) en el empresariado en el caso de los trabajadores dependientes y en el propio trabajador en el de los autónomos. Pero esto no deja de ser una pura construcción, nacida al calor del intercambio político-económico de la segunda posguerra mundial, que se ha dado en llamar "contrato social". Como toda institución, genera sus inercias, el denominado "camino de dependencia", lo cual no impide que pueda replantearse a la luz de los nuevos acontecimientos. Así, la desprotección social de algunos autónomos genuinos pero vulnerables, especialmente en empleos derivados de la tecnología como los de las plataformas digitales, puede llevarnos a revisar

el funcionamiento que hemos tenido hasta ahora de la provisión de protección social. Y también a preguntarnos de nuevo como sociedad quién debe asumir los riesgos sociales

y económicos de las personas que trabajan en estos formatos digitales: si las plataformas, estos trabajadores vulnerables o el conjunto de la sociedad.

► Anexo. Desarrollos y debates específicos en la región sudamericana

La mayor parte de los gobiernos sudamericanos no tienen leyes que protejan a estos trabajadores. Por ejemplo, en Bolivia, Ecuador y Venezuela, son considerados independientes, sin relación laboral con la empresa, y no tienen acceso a beneficios de la seguridad social. Sin embargo, en Argentina y en Uruguay, se han aprobado cambios legislativos que amplían los derechos de estos trabajadores y existen varios proyectos de leyes para regular aplicaciones en Brasil, Chile, Colombia y Perú. A continuación, se presentan las acciones tomadas en los países sudamericanos en relación con este tema.

- **Argentina:** En marzo de 2019, a través de una sentencia judicial, los repartidores de Rappi fueron reconocidos como empleados de la plataforma²⁵. Luego, en julio de 2020, la Legislatura porteña de Argentina aprobó una ley que indica que los repartidores de plataformas deben estar habilitados y recibir seguros laborales²⁶.
- **Brasil:** Una sentencia judicial de 2017 reconoció a los trabajadores de Uber como asalariados de la empresa, pero en ese mismo año otros jueces expresaron que dichas personas eran autónomas²⁷. Para clarificar esta irresolución, en septiembre de 2019, el Tribunal Supremo declaró que los choferes de esta aplicación eran independientes. Desde julio de 2020, el Congreso Nacional trabaja en la elaboración de leyes que ampliarán la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de plataformas²⁸.
- **Chile:** Desde 2019, el Senado chileno ha iniciado tres proyectos de leyes, los cuales siguen en trámite²⁹. Estos proyectos buscan establecer garantías básicas para las personas que trabajan a través de

plataformas, como seguro ante accidentes, seguro de cesantía y una remuneración mínima vigente.

- **Colombia:** Mauricio Toro, Representante de la Cámara por el Partido Verde, presentó el Proyecto de Ley 246, el 26 de agosto de 2020, con el objetivo de ampliar la cobertura de la protección social a los trabajadores de plataformas digitales en Colombia³⁰. Un mes después de la presentación de este proyecto, en septiembre de 2020, el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá reconoció una relación laboral entre el trabajador Carlos Pérez Ruiz y la plataforma Mercadoni³¹. La sentencia declaró que la compañía tenía que realizar aportes a la seguridad social, pagar vacaciones, auxilio de cesantías (incluyendo sus intereses) y la prima de servicio a favor de este trabajador. Por lo tanto, el señor Pérez Ruiz es el único caso en Colombia en que se ha reconocido una relación laboral en esta área de servicio.
- **Perú:** Existen dos proyectos de leyes en trámite que han sido presentados en abril de 2019. Estos proyectos de leyes, N° 4144/2018-CR y N° 4243/2018-CR, tienen por meta regular el trabajo por plataformas, su relación laboral y afiliar a estos trabajadores al sistema de seguridad social³².
- **Uruguay:** El Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6° Turno emitió, el 11 de noviembre de 2019, una sentencia indicando que los choferes de Uber son trabajadores dependientes y que deben recibir beneficios laborales³³.

25 Disponible en <https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/083/518/000083518.pdf>

26 Disponible en <https://www.telam.com.ar/notas/202007/490251-la-legislatura-tratará-el-proyecto-de-ley-que-regula-los-delivery.html>

27 Disponible en <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/conductores-y-repartidores-trabajadores-asalariados-o-autonomos/>

28 Disponible en <https://www.politicaexterna.com/pandemia-uberismo-y-reivindicacion-laboral-en-brasil/>

29 Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29114/1/Plataformas_digitales._Chile_experiencia_comparada_2020.pdf

30 Disponible en <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2035-proyecto-de-ley-246-de-2020>

31 Disponible en <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/10/Acta-del-juzgado.pdf>

32 Disponible en https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Oficios/Congresistas/OFICIO-280-2016-2017-MRV-CR.pdf

33 Disponible en <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/Sentencia-JLT-6%C2%BA-Turno-UBER.pdf>

Bibliografía

Autor, D., Levy, F. y Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), 1279-1333.

Behrendt, C., Nguyen, Q. A. y Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, 72 (3), 17-41.

Berger, T. y Frey, C. B. (2016). Digitalization, Jobs, and Convergence in Europe: Strategies for Closing the Skills Gaps. Recuperado de https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/SCALE_Digitalisation_Final.pdf

Brynjolfsson, E. y McAfee, A. (2015). Will Humans Go the Way of Horses? Recuperado de <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-06-16/will-humans-go-way-horses>

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (2020). Adenda al Estudio General: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, 91ª reunión. Recuperado de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_776058/lang--es/index.htm

Conferencia Internacional del Trabajo (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, nonagésima séptima reunión. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm

Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 108ª reunión. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, 109ª reunión. Recuperado de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang--es/index.htm

Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *Working Paper ETUI 2016.02*, 1-80.

De Stefano, V. (2017). Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach. *Industrial Law Journal*, 46 (2), 185-207.

Goldin, C. y Katz, L. F. (2008). *The race between education and technology*. Cambridge: Harvard University Press.

Martín Carretero, J. M., Rodríguez Fernández, M. L. y Suso Araico, A. I. (2020). Políticas públicas, sociales y fiscales para las sociedades digitales.

Recuperado de https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/c6dbd013fc79990f381483d933418d85.pdf

OECD (2014). The digital economy, new business models and key features, *Addressing the Tax Challenges of the Digital Economy*. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/9789264218789-7-en>

Oficina Internacional del Trabajo (2018). Negociación colectiva y formas atípicas de empleo: prácticas que reducen la vulnerabilidad y aseguran unas condiciones de trabajo decente. Nota de información Nro. 3. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_616791/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2016). El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534522/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021a). Working from home. From invisibility to decent work. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021b). World Employment and Social Outlook (WESO) 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.

Rodríguez Fernández, M. L. (2018). Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica. *Teoría & Derecho*, 23, 70-90.

Rodríguez Fernández, M. L. (2019). Plataformas digitales y mercado de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodríguez Fernández, M. L. (2020a). *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*. Albacete: Bomarzo.

Rodríguez Fernández, M. L. (2020b). 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, 168-184.

Contacto

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Centro Corporativo Ekopark
Torre 4, piso 3
Vía a Nayón y Av. Simón Bolívar
Quito - Ecuador

🐦 @OITAndina
📘 @OIT.Americas
📷 @OIT_Americas
(593) 23824240
<https://www.ilo.org/ecuador>