

José Luis Carretero Miramar

Plataformas colaborativas y trabajo flexible Tecnología y nueva precariedad

Internet de las cosas (IoT), inteligencia artificial, blockchain, criptomonedas, big data, plena conectividad... Estamos a las puertas de lo que se viene denominando la Cuarta Revolución Industrial, basada en una fusión de tecnologías que difuminaría los límites entre el mundo físico, el digital y el biológico.

En lo que se refiere a este mundo profundamente transformado e innovador, el Foro Económico Mundial refleja, en su último "Informe global de tecnologías de la información" de 2016, que nuestro país se encuentra en un discretísimo trigésimo quinto puesto (de un total de 139) en el llamado índice de conectividad (*network readiness*) de las empresas ["España, fuera del Top 30 en conectividad digital". El Economista. 13-11-2018].

Las nuevas tecnologías se usan ya para todo: desde la industria de la construcción (en el año 2010 los edificios inteligentes generaron un millón de gigabytes de información en todo el mundo, para 2020 se espera que esta cantidad ascienda a 37,2 millones, según "Tecnología al servicio de la edificación", El Economista 13-11-2018) hasta la banca (donde las empresas financieras on line, las conocidas como fintech, acosan la rentabilidad de la banca tradicional) o la enseñanza (donde ya se habla del hiperaula o aula sin muros, basada en la conectividad y el uso intensivo de software educativo). Según datos de Eurostat de 2015 el 54 % (61 % en España) de los trabajadores de la Unión Europea a 28 usan el ordenador en el trabajo; el 78 % (75 % en España) de las personas de 25 a 64 años ha usado internet en los últimos tres meses; el 97 % (99 %) en el caso de los jóvenes entre los 16 y 19 años [Fernández Enguita, Mariano 2018. "Más escuela y menos aula". Morata, p.122].

Las nuevas tecnologías han permitido tremendas transformaciones, favoreciendo, también, la irrupción de nuevos modelos de negocio. Uno de ellos, precisamente, es de las llamadas plataformas colaborativas (o *gig economy*) basadas, teóricamente, en la capacidad de internet de alojar un espacio virtual donde los usuarios y oferentes de distintos servicios pueden interactuar de manera directa, intercambiando dichos servicios entre ellos con absoluta flexibilidad. Estas plataformas han aparecido en muy diversos mercados (desde el transporte de viajeros a la expedición de comida a domicilio, desde el cuidado de personas mayores y discapacitados, hasta la abogacía o la facturación de autónomos) obteniendo muy rápidamente grandes cuotas de negocio y popularidad.

La idea original que supuestamente anima a plataformas como Blablacar, Uber, Cabi-fy, Deliveroo, Glovo o Joyners, es la pretensión de que las mismas simplemente ofrecen un espacio virtual donde una serie de actores autónomos (oferentes y demandantes del bien o servicio) hacen sus correspondientes negocios con plena libertad, y sin someterse en modo alguno a una relación de dependencia con la plataforma misma. Un modelo de máxima libertad, basado en la idea presentada por el director general de Uber Eats en una entrevista de que:

"Si hubiera que contratar repartidores no existiríamos. No sabría ni contestar a esa pregunta, porque no es la naturaleza de lo que hacemos. Sería otra cosa. (...) Un repartidor se registra en nuestra web, elige un día para venir a que le expliquemos la aplicación, y a partir de ahí esa persona tiene flexibilidad absoluta sobre cuándo se conecta, cómo hace los envíos (...) Si se descarga la aplicación y no la usa más en su vida, perfecto. Si la usa cinco horas a la semana para sacarse un extra porque es estudiante, perfecto. Si la usa 40 horas porque es su principal fuente de ingresos, perfecto. Vemos al repartidor igual de cliente que el usuario o el restaurante. Igual que

nadie te pide explicaciones por no usar el WhatsApp, nosotros tampoco"(Álvarez Montero, Antonio 2018, "Yacimiento de falsos autónomos más allá de las plataformas digitales: ramificaciones de un arraigado problema". Revista Trabajo y Seguridad Social n° 424. Julio 2018. Centro de Estudios Financieros).

Sin embargo, esta beatífica visión no parece corresponderse del todo con los hechos: las plataformas colaborativas han sido acusadas de utilizar un modelo de negocio que consigue ser competitivo precisamente por su capacidad de convertirse en una forma de huida del Derecho del Trabajo y, por tanto, de negación de los más elementales derechos sociales a sus trabajadores, así como en un espacio ayuno de toda regulación estatal en cuanto a las actividades económicas a las que se dedica. Es, precisamente, ese vacío regulatorio y esa huida del Derecho Laboral, lo que permite a la *gig economy* dinamitar sectores económicos enteros (como el del taxi) y convertirse en tendencialmente hegemónica en gran parte del paisaje productivo de nuestro país. La productividad acrecentada que permitiría la tecnología, aún importante, no sería lo decisivo en el éxito de la economía colaborativa, sino más bien la desregulación y la flexibilidad laboral que permite, dado el vacío legislativo al respecto.

Reflexionemos un poco respecto al trabajo que se efectúa al amparo de estas plataformas. Nuestro Derecho Laboral entiende que un trabajador lo es por cuenta ajena (y, por tanto, han de aplicársele todas las reglas referenciadas en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos al efecto) cuando cumple unas determinadas características (artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores): se trata de un trabajo voluntario (jurídicamente libre, aunque ya sabemos hasta qué punto es voluntario en lo real el trabajo asalariado en la sociedad del Capital); remunerado; por cuenta ajena (es decir, los frutos de su trabajo son apropiados por otra persona, el empresario); dependiente; y conformado por una presta-

ción personalísima (es decir, que no puede cumplir otra persona en su lugar).

Así, las notas que fundamentalmente diferenciarían el trabajo autónomo (por cuenta propia) del trabajo asalariado (por cuenta ajena) serían la ajeneidad de los frutos de la prestación y la dependencia de la relación, es decir, que el empleador tuviera o no tuviera el control de cómo se realiza la prestación, en términos de horarios, trabajos a efectuar en cada momento, momento en que se toman los descansos, etc.

Por lo tanto, en una primera aproximación, y si atendiéramos únicamente a lo expresado por el director general de Uber Eats, el trabajo de repartidores, chóferes y demás profesionales actuantes en las plataformas sería un trabajo por cuenta propia o autónomo, ya que la plataforma únicamente actuaría como un lugar virtual de intercambio entre profesionales y usuarios, sin determinar en modo alguno las modalidades, tiempos y formas de la prestación, así como los horarios de los profesionales concernidos, que serían concretados libremente por ellos mismos en función de sus propios intereses.

Sin embargo, la realidad no es tan simple: los trabajadores de estas plataformas afirman que las mismas controlan realmente al detalle la prestación que realizan, los tiempos que están conectados, y establecen sistemas de vigilancia, así como sancionadores, en relación con el horario de trabajo. Así, hay plataformas donde los repartidores funcionan con un sistema de puntos en función de la entregas realizadas, penalizándose a quienes no están conectados habitualmente, hasta el punto de llegar a mandarles notificaciones de cese en la plataforma. ¿Notificaciones de despido en el marco de una relación laboral por cuenta ajena como cualquier otra? Eso es lo que han planteado ante los tribunales algunos trabajadores, entendiéndolo que la nota característica de la dependencia, de la que hemos hablado, sí se da en estos casos, dado que las empresas determinan el horario, los descansos y las formas de prestación de la actividad.

Así, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia 244/2018, de 1 de junio, califica a un *rider* de la plataforma digital Deliveroo (gestionada por Roodfoods Spain SLU) como trabajador por cuenta ajena, amparado por el Estatuto de los Trabajadores, declarando la improcedencia de su cese, entendido como un despido. Es la primera sentencia al respecto en España. Las razones son claras, al analizar la forma de trabajar en la plataforma el juzgado descubre que:

"En lo que concierne al horario de la prestación de servicios, y sus diferentes turnos y franjas horarias, la determinación corresponde a la empresa, eso sí, dentro de los elegidos por cada repartidor, que tiene así un cierto margen de decisión, debiendo comunicar su elección a la empresa para fijar su disponibilidad. En atención al grado de esta, así como al nivel de excelencia mostrado por su valoración en la plataforma, recibirá mayores o menores encargos. Por lo que hace a la actualización de ese horario, esto es, a la prestación del servicio concreto, el repartidor, sobre la base del horario propuesto y aceptado por parte de la empresa, debe situarse en la zona asignada (punto de control) e iniciar sesión dentro de la plataforma. Si no se encuentra en el punto de control u otro cercano, no podrá llevar a cabo el servicio, porque la plataforma se lo impedirá (...) Prestado el servicio (entregado el pedido al cliente), el repartidor debe volver al centro de control a esperar la entrada de un nuevo pedido. El poder de control de la plataforma es total, porque los repartidores están geolocalizados, teniendo conocimiento la empresa del tiempo que tardan en realizar los repartos. En caso de demora, se les solicitan explicaciones " (Ibíb. pp. 120-121).

La solución dada por el Juzgado valenciano, sin embargo, no ha sido aceptada pacíficamente por toda la doctrina laboralista ni por las propias plataformas colaborativas. La polémica, social y jurídica, es de alcance global. Las sentencias en ambos sentidos (aceptación de la condición de trabaja-

dores por cuenta ajena de los empleados de las plataformas, o indicación de que realmente se trata de autónomos clientes del espacio virtual) se suceden en todo el mundo. Veamos algunos ejemplos.

En el Reino Unido, un comité central de arbitraje ha declarado a los riders de Deliveroo como autónomos, pero diversos tribunales, pronunciándose sobre otras plataformas parecidas (por ejemplo, City Sprint) han dictaminado que los trabajadores lo serían por cuenta ajena. La Corte Suprema, en sentencia de 13 de junio de 2018 (caso *Pimlico Plumbers vs. Smith*) considera como trabajador (*worker*) a un fontanero de una plataforma de servicios profesionales, indicando que en la relación existía un evidente control del desempeño del trabajo por parte de la empresa.

En Francia, pese a una decisión del Conseil de Prud'hommes de Paris, de 1 de febrero de 2018, considerando a un chófer de Uber como autónomo, la Court d'appel de Paris, en sentencia de 13 de diciembre de 2017, confirma una resolución de ese mismo Conseil antes citado declarando trabajador por cuenta ajena a un conductor de una plataforma muy parecida a Uber (*LeCab*).

En Estados Unidos continúan las resoluciones contradictorias. Por ejemplo, el Tribunal de Distrito para el Distrito Norte de California, en resolución de 8 de febrero de 2018 (caso *Raef Lawson vs. GrubHub Inc.*) califica a un repartidor de comida de una plataforma como autónomo (*independent contractor*); pero poco después se producen también sentencias que declaran trabajadores por cuenta ajena a riders de otras plataformas.

En este marco caótico y contradictorio, las empresas de la *gig economy* responden a las sentencias que les obligan a aplicar el Derecho Laboral y a las crecientes regulaciones, mutando su modelo de negocio lo justo para poder volver a plantear que lo que se usa no es otra cosa que trabajo autónomo. Así, cuando las autoridades inglesas revocaron la licencia de transporte de Uber en Londres, su mayor mercado europeo,

por razones de seguridad que se habrían visto agravadas por las condiciones de trabajo de sus conductores (fatiga ante las largas jornadas) la empresa estableció un tiempo de prestación de servicios máximo semanal. Algo que Uber ha hecho también en otros mercados como Estados Unidos y Australia. Deliveroo también ha indicado, tras la sentencia del juzgado de Valencia, que ha modificado las reglas de presencia de sus repartidores, y que las mismas ya no se corresponden con aquella forma de trabajar a la que se refería la sentencia.

Es más, un elemento enormemente preocupante que acompaña a estas mutaciones de la forma de trabajar en la *gig economy* para huir del efecto regulador del Derecho del Trabajo, está en las declaraciones de sus responsables que han indicado que lo que se podría utilizar como base normativa para el trabajo en las plataformas es el contrato inglés de "zero hours".

El "zero hours contract" del Reino Unido, que se usa también en otros países europeos, es un contrato de trabajo a demanda, donde el empleador no se obliga a ofrecer mínimo de jornada alguno al empleado, sino que le llama según sus propias necesidades. Llamamiento que el trabajador está obligado a atender con independencia del horario.

La calificación contractual de los *zero hours contracts*, que son el centro de una fuerte polémica en el Reino Unido por ser la quintaesencia de la precariedad laboral, es enormemente compleja, en un sistema ya de por sí complejo como el anglosajón. En palabras de Amparo Esteve-Segarra:

"Los ZHC pueden cubrir relaciones de trabajo heterogéneas, que en la división tradicional de nuestro sistema podrían incluirse como por cuenta propia- categoría conocida como *self-employed*- o por cuenta ajena, según cómo se desarrolle el trabajo en cada organización. Ahora bien, frente a un sistema binario como el español (...) en el británico existirían dos categorías de trabajo por cuenta ajena legalmente perfiladas: *worker* o *employee*. Aunque los wor-

kers gozan de ciertos derechos laborales no extensibles a los trabajadores por cuenta propia no tienen todos los derechos de un *employee*. Entre estos derechos destacan la protección contra un despido injusto, la regulación de los despidos por causas económicas u otras causas empresariales, el derecho de preaviso en caso de finalización del contrato, y el acceso a diversos permisos retribuidos por enfermedad, maternidad, adopción, etc. "(Esteve-Segarra, Amparo 2018. "Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital". Revista de Derecho Social. N° 82. Editorial Bomarzo).

El Parlamento Europeo ha manifestado que los *zero hours contracts* no deberían permitirse en una resolución del 19 de enero de 2017. Pero estos contratos no sólo existen en el Reino Unido. Los encontramos también en Irlanda e Italia, donde sólo son válidos para grupos de edad con altas tasas de desempleo, como los jóvenes o los trabajadores de edad más avanzada. Precisamente, respecto al caso de Italia, recurrido ante el Tribunal de Justicia europeo, el mismo, mediante sentencia de 19 de julio de 2017 (caso *Abercrombie & Fitch Italia Bordonaro C-143/16*) reputa legítima la utilización de un contrato a llamada para facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Así pues, las innovaciones tecnológicas y las legislativas se dan de la mano para profundizar la deriva de nuestro mundo productivo hacia la precariedad y la falta de derechos. Innovaciones científicas y tecnológicas que abren espacios para una productividad acrecentada que podría permitir la disminución de la jornada laboral y la emergencia de nuevos modelos de negocio cooperativos como el de la plataforma colaborativa *Mensakas* (formada por un grupo de trabajadores en pie de igualdad en la idea de hacer funcionar la infraestructura tecnológica de la *gig economy* desde el paradigma de la economía social y solidaria), son oportunamente desviadas por los grandes inversores en la dirección de un

modelo de negocio basado en la desregulación de los sectores productivos y la deslaborización del trabajo dependiente.

El mundo de la mercancía trata de colonizar el avance tecnológico y científico de la humanidad para convertirlo en una nueva fuente de plusvalor. Entre las teorías del software libre y el internet abierto de Richard Stallman y las dinámicas de captación de los flujos de valorización del trabajo en el mundo virtual por parte de magnates como Jeff Bezos o Elon Musk, hay un abismo de confrontación y conflicto. Un conflicto que puede entenderse desde un viejo concepto: lucha de clases. ¿Quién se apropiará el valor acrecentado derivado de la productividad de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajar? ¿Quién determinará las formas futuras del desarrollo técnico de nuestras sociedades empujando a un avance en el proceso histórico de conectividad creativa y participativa o de control panóptico y expropiación privada de los flujos del trabajo colectivo?

Estas preguntas, obviamente, aún admiten una respuesta abierta. Regulación, derechos y apropiación por las clases populares del desarrollo técnico, aún pueden construir una sociedad de la participación y un socialismo de nuevo cuño, que afirme la cooperación frente al mando. La alternativa es la hiperexplotación del trabajo, las grandes redes de control social invasivo, el Gran Hermano Explotador.

Pero lo peor de todo, o lo mejor, lo que nos hace más vulnerables, contradictorios y grandes, es que esa alternativa aún está en nuestras manos.