

**PSE**

SOCIALISTAS &  
DEMÓCRATAS



Los derechos de los  
trabajadores y el  
progreso social en la  
economía digital



04	<b>Prólogo</b> de Sergei Stanishev
05	<b>Introducción</b> por Pervenche Berès, diputada al Parlamento Europeo
05	<b>Introducción</b> por Yonnec Polet
06	<b>Evolución de la economía digital</b>
08	<b>CONTEXTO</b>
09	<b>Evolución de la economía digital</b>
10	<b>¿Qué es la economía digital?</b>
11	<b>Contexto político y jurídico</b>
14	<b>La economía de plataformas: visión general</b>
16	<b>Digitalización, economías de plataformas e impacto en la protección social y las normas del derecho laboral</b>
20	<b>La economía digital y su impacto en el mundo labora</b>
22	<b>PROPUESTAS POLÍTICAS</b>
24	<b>Preparar la transición profesional y la diversificación de las trayectorias profesionales</b>
26	<b>Garantizar la protección de las personas ocupadas</b>
28	<b>Comparación de formas de empleo típicas y atípicas</b>
30	<b>Una verdadera red de seguridad para los períodos de desempleo</b>
32	<b>Integrar todas las formas de trabajo en la financiación de la protección socia</b>
34	<b>CONCLUSIÓN</b>
36	<b>Declaración de los ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores</b>
38	<b>GLOSARIO</b>
40	<b>NOTAS</b>

# PRÓLOGO

Los socialistas y los socialdemócratas siempre hemos acogido con satisfacción el progreso. De hecho, siempre hemos luchado por él —por algo nos denominamos “progresistas”—. No obstante, el compromiso permanente de nuestra familia política con el progreso no es una simple adhesión ciega a una doctrina política. Al contrario: creemos que el progreso en diferentes ámbitos de la actividad humana, especialmente en el social y el político, constituye el verdadero camino a seguir para mejorar las vidas de las personas conforme a nuestros valores fundamentales de democracia, igualdad y justicia social. Estamos orgullosos del papel que los socialistas han desempeñado en la lucha por un progreso positivo a lo largo de la historia, y no cabe duda de que todavía queda mucho por hacer.

Si en algún sitio esto se hace evidente es en el mundo digital de hoy en día. La historia nos ha enseñado que el progreso tecnológico puede ser un poderoso catalizador no solo para la mejora del crecimiento económico y las libertades individuales, sino también para dar grandes pasos adelante en materia de derechos sociales.

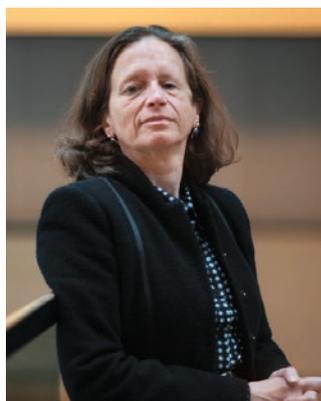
Como progresistas, garantizaremos que la revolución digital cumpla esa promesa. La historia también nos ha enseñado que el progreso —especialmente el progreso tecnológico— no beneficia automáticamente a todos. Debemos garantizar que sea positivo para la mayoría y no solo para unos pocos. En lo que respecta a la economía digital, y más concretamente al mundo laboral, no hemos llegado todavía a ese punto. En este documento, el Partido Socialista Europeo se propone abordar el reto de hacer que la digitalización funcione para todos. Nuestras conclusiones están detalladas, pero pueden resumirse fácilmente. Si hemos de considerar la digitalización como sinónimo de progreso en aquellas partes de la economía en las que está reemplazando rápidamente a formas tradicionales de empleo, las personas que trabajan en ella no pueden quedar en una situación peor, con menor protección y puestos de trabajo menos seguros que antes de que la tecnología apareciera.

La generación anterior nos ha legado un modelo social europeo sólido, nacido del siglo XX; nuestra labor es velar por que este pueda adaptarse para encajar en el cambiante mundo del siglo XXI.

*Sergei Stanishev*

**Sergei Stanishev**  
Presidente del Partido Socialista Europeo





Las tecnologías digitales han propiciado, y continuarán propiciando, profundos cambios en el mundo laboral. Éstos se han puesto de relieve por la multiplicación de conflictos sociales y demandas contra Uber, Airbnb y otras empresas similares, así como por una amplia cobertura mediática.

Estos cambios se aplican a trabajos en los que la informática es la principal herramienta, pero también a aquellos en los que la digitalización se produce a través de aplicaciones móviles, con una repercusión extremadamente variable pero muy generalizada. Ya sea en lo que respecta al lugar de trabajo, al tiempo de trabajo, a las cotizaciones sociales, a la negociación colectiva, a la fiscalidad o al modelo económico, el continuo proceso de digitalización afecta a los trabajadores y trabajadoras de toda Europa.

Como suele ocurrir, la moneda siempre tiene dos caras. Un lado es positivo, con las ventajas y la comodidad de uso que conllevan las tecnologías digitales. La otra cara de la moneda plantea muchas preguntas. ¿Qué ocurre con la protección de datos, los derechos de los productores de contenidos y, en términos más generales, la correspondiente legislación en una economía cada vez más fragmentada, internacionalizada y desmaterializada? ¿Qué ocurre con la organización del trabajo y la protección social tal como las conocemos, cuando las plataformas digitales que utilizan aplicaciones para asociar los servicios con la demanda están difuminando las definiciones de empleado, empleador, proveedor de servicios e incluso de trabajador?

Debemos acoger el progreso tecnológico. Pero no podemos permitir que esto nos haga retroceder a la época de los jornaleros y a las condiciones de trabajo del siglo XIX. Por el contrario, deberíamos asegurarnos de que el progreso tecnológico no menoscabe las normas establecidas en el acervo social europeo. Este es el objetivo de iniciativas como el derecho a desconectar o la creación de una cuenta de actividad profesional que garantice la portabilidad de derechos de un trabajo a otro. Este es también el objetivo del aprendizaje permanente, que debería permitir a los trabajadores y trabajadoras adaptarse a la evolución de su trabajo a lo largo de sus carreras. Finalmente, es también el objetivo de una red de seguridad ampliada contra el desempleo que tenga más en cuenta la transición profesional que experimentan los trabajadores y trabajadoras a lo largo de su vida.

En el marco de la Red para una Europa Social del PSE, hemos presentado propuestas para afrontar este reto. Si integramos estas nuevas herramientas a la vez que mantenemos nuestros elevados estándares sociales, podremos sacar el máximo provecho de las nuevas realidades del trabajo. Podrá obtener más información sobre nuestras propuestas en las siguientes páginas.



Estimados amigos y amigas:

La economía digital está cambiando profundamente el mundo laboral actual, nuestras estructuras sociales y económicas y el modo en que interactuamos.

Como socialistas, es nuestra responsabilidad garantizar que la revolución digital beneficie a todas las partes de la sociedad, proteja a todos los trabajadores por igual y genere las mismas oportunidades para todos. Esto nos exige analizar atentamente las nuevas realidades creadas por la revolución digital; el enfoque del laissez-faire es claramente insuficiente.

Este folleto presenta los resultados de un enriquecedor intercambio entre partidos miembros del PSE, sindicatos y sociedad civil como parte de nuestras reuniones de la Red para una Europa Social del PSE, así como de los abnegados esfuerzos de nuestros ministros en las reuniones ministeriales de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores del PSE. Describe pasos concretos sobre cómo abordar eficazmente los retos y oportunidades que la economía digital introduce en nuestra sociedad. Queremos gestionarla correctamente, de lo contrario, existe un peligro real de que la digitalización favorezca la creación de empleo precario y socave los derechos de los trabajadores.

Espero que disfruten leyendo este documento y que este contribuya claramente a garantizar que todo el mundo pueda recoger los beneficios de la economía digital y que todo el mundo tenga acceso a un trabajo digno.

**Yonnec Polet**  
Vicesecretario general del PSE

**Pervenche Berès MEP**  
Presidenta de la Red para una Europa Social del PSE

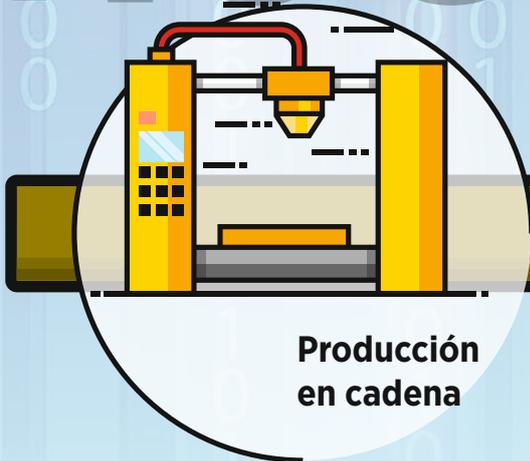
# Evolución de la

Década de

# 1980

y anterior-  
mente

**Producción**

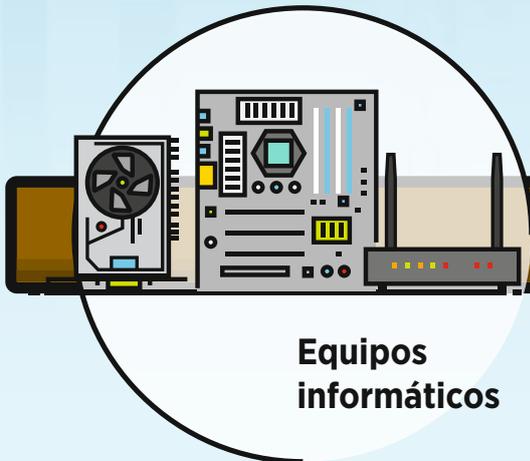


**Producción  
en cadena**



**Venta de bienes en internet  
Subastas  
Viajes  
Libros y CD**

**Nuevas tecnologías**

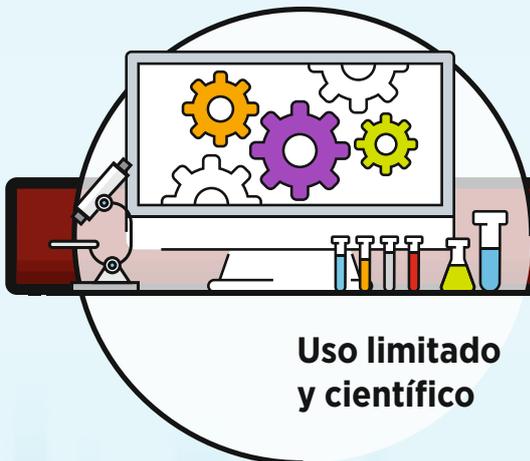


**Equipos  
informáticos**



**Teléfonos móviles  
PC**

**Ámbito digital**



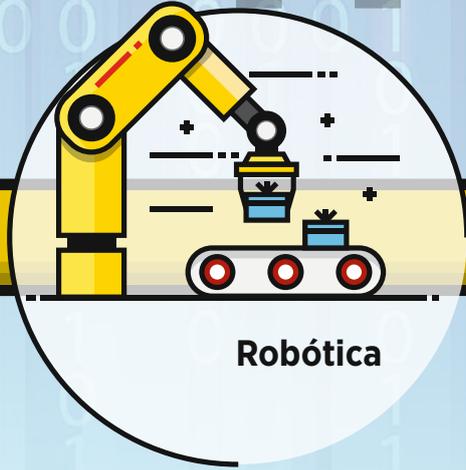
**Uso limitado  
y científico**



**Uso generalizado  
de trabajo de  
oficina informatizado**

# economía digital

# Hoy



Robótica



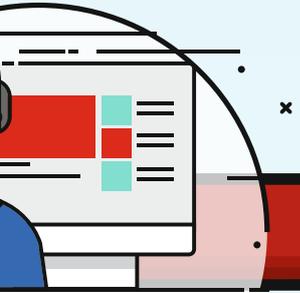
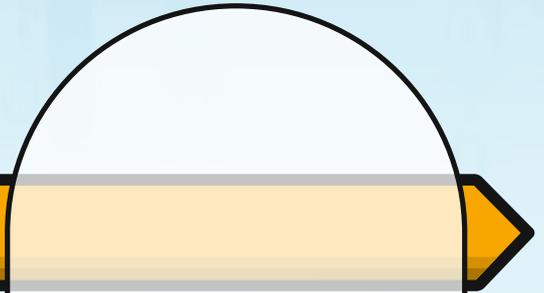
Economía de plataformas, entre pares



PCs conectados Internet



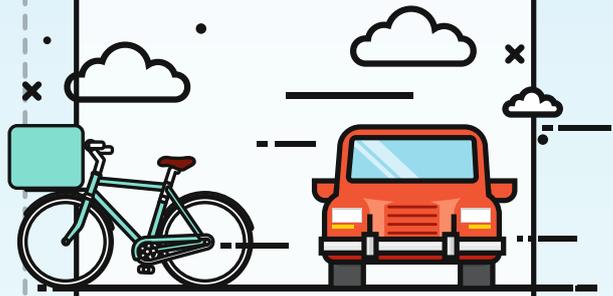
Teléfonos inteligentes



Uso móvil de centro de llamadas informatizado



24/7



Reparto en bicicleta  
Uso compartido de vehículos  
Trabajos de clic



**Queremos que todo el mundo se beneficie de los avances tecnológicos y de los beneficios en la productividad, la flexibilidad y la autonomía.**

# Evolución de la economía digital

La economía digital está transformando nuestras sociedades y modificando profundamente las interacciones sociales y económicas. Las tecnologías digitales facilitan la innovación empresarial, amplían las opciones de los consumidores y crean nuevos empleos y prácticas laborales que prometen mayor flexibilidad y autonomía. Desde el punto de vista técnico, los servicios digitales ofrecen formas innovadoras, generalmente fiables y sencillas de satisfacer las necesidades de los consumidores, a menudo a precios más baratos que los servicios tradicionales. La digitalización de las industrias ofrece nuevas oportunidades a las empresas industriales europeas de modernizar la producción, satisfacer mejor las necesidades de las personas y, de este modo, obtener una ventaja competitiva.

Esta transformación digital tiene un gran potencial de crecimiento, innovación y creación de empleo y debería respaldarse en consecuencia, entre otras cosas mediante la inversión en infraestructuras, educación digital y empresas. A fin de cosechar todos sus beneficios, es importante preparar a las industrias tradicionales para la transición digital, así como favorecer las empresas emergentes y la creación de centros de innovación digital<sup>1</sup>.

Sin embargo, su impacto en el mercado laboral, ya sea como nuevo sector de empleo o al modificar las prácticas de trabajo, ha dado lugar a resultados dispares. **La transición hacia un entorno de trabajo digital no debe socavar las condiciones laborales y de empleo europeas<sup>2</sup>**. Queremos construir una economía digital sostenible, en aras del crecimiento, un futuro mejor, nuevos empleos de calidad, nuevas formas de solidaridad y la justicia social para toda la ciudadanía y los trabajadores<sup>3</sup>. Debemos garantizar una protección social, unas condiciones laborales y unos derechos de los trabajadores adecuados en la transición hacia un mercado laboral y un entorno de trabajo digitales.

Queremos que todo el mundo se beneficie de los avances tecnológicos y de los beneficios en la

productividad, la flexibilidad y la autonomía. Esto significa que estamos listos para luchar por unas medidas adecuadas de formación y recapitación. Queremos que las personas de todos los grupos de edad y orígenes encuentren su lugar en el cambiante mercado laboral e impedir la polarización del empleo con trabajadores de las TIC altamente cualificados por un lado y el “cibertariado” por el otro. Considerando las peligrosas tendencias como la individualización del riesgo, la competencia por el precio más bajo y la disminución de los niveles de protección social, exigimos una estrategia global para ampliar los modelos de protección y las normas sobre derechos laborales existentes a aquellos que trabajan en la economía digital, especialmente a los trabajadores de plataformas.

**Nuestro objetivo es crear una igualdad de condiciones entre la economía tradicional y la economía de plataformas**, según la cual todos los derechos y obligaciones se apliquen a todos los actores de la misma manera, ya sea en línea o fuera de línea. El objetivo de este documento es poner en contexto las respuestas progresistas compartidas que proporcionamos a las oportunidades y retos que plantea para nuestros modelos de empleo y protección social una economía cada vez más digitalizada.

En las siguientes páginas, aclararemos qué entendemos por “economía digital”, antes de perfilar el contexto político y jurídico y la repercusión de la digitalización y las economías de plataformas en la protección social y las normas laborales. A esto le seguirá una segunda parte en la que se presentarán propuestas políticas para abordar las oportunidades y retos descritos en este documento de reflexión.

# ¿Qué es la economía digital?



**Es importante distinguir entre plataformas que ejercen actividades “comerciales” y “no comerciales”, así como entre trabajadores y usuarios.**

Hay toda una serie de términos que a menudo se utilizan indistintamente para referirse a la economía digital, a pesar de que existen importantes matices. Estos términos incluyen:

- la “cuarta ola de industrialización” o la “segunda era de las máquinas”, debido al auge del mercado de los macrodatos y la robótica<sup>4</sup>;
- una “segunda economía separada de la economía física”<sup>5</sup>;
- economía “de plataformas”, “colaborativa”, “del compartir”, “de trabajos puntuales”<sup>6</sup>, “de multitudes”, “a demanda” o “entre iguales”<sup>7</sup>.

La digitalización y la economía digital engloban la creciente presencia de las tecnologías de la información y la comunicación en muchos empleos, la cada vez mayor importancia de las empresas digitales (productores de infraestructuras, hardware y software), así como las formas de empleo totalmente nuevas caracterizadas por la irrelevancia de la ubicación geográfica, el papel fundamental de las plataformas, los efectos de red y los macrodatos<sup>8</sup>. **Esta digitalización ha venido hasta ahora acompañada de aumentos considerables del empleo atípico, por ejemplo en forma de trabajo autónomo o trabajo en la denominada economía de plataformas<sup>9</sup>.**

Se ha prestado mucha atención a los modelos de negocio digitales que funcionan a través de plataformas. Particularmente abanderados por los servicios de uso compartido de vehículos (de ahí el término “uberización”), las plataformas de uso compartido de vivienda y los servicios de entrega por mensajero, los negocios de plataforma dependen de un algoritmo que empareja un proveedor de servicios con un usuario, asigna trabajo y gestiona el pago de las ganancias. La tecnología reduce los costos de transacción y reduce o gestiona el riesgo de las transacciones del mercado, por ejemplo, cuando hay información incompleta sobre el proveedor de mano de obra, mediante una combinación de sistemas de supervisión, mecanismos de seguros estándar y servicios jurídicos para la protección contra el fraude<sup>10</sup>. Al transformar el empleo y las estrategias de contratación y recursos humanos de las empresas, **las empresas basadas en plataformas constituyen el elemento más perturbador de la transformación digital y, por consiguiente, sacuden las bases de los sistemas de protección social tradicionales.**

No obstante, no todas las plataformas digitales son iguales: es importante hacer una clara distinción en cuanto al tipo de actividades que facilita la plataforma digital. Mientras que algunas actúan como proveedores de servicios y a veces utilizan un modelo basado en el dumping social y fiscal, otras (las de uso compartido de vehículos, por ejemplo) simplemente pretenden optimizar el uso de los recursos y tienen una repercusión limitada en el empleo y la protección social. Es también importante distinguir entre las plataformas que ejercen actividades “comerciales” y las que ejercen actividades “no comerciales”, así como entre trabajadores y usuarios. Este documento aborda principalmente los retos relativos a las plataformas comerciales.

# Contexto político y jurídico

La transformación digital forma parte integrante del debate político europeo, especialmente en lo que respecta a la agenda del mercado único digital. Desafortunadamente, en su forma actual, las propuestas de la Comisión en materia de mercado único digital todavía carecen profundamente de una dimensión social. En su Comunicación sobre una Agenda Europea para una Economía Colaborativa, la Comisión Europea define la “economía colaborativa” como “modelos de negocio en los que las actividades son facilitadas por plataformas de colaboración que crean un mercado abierto para el uso temporal de bienes o servicios a menudo proporcionados por particulares”<sup>11</sup>. Basándose en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016, la Comisión sostiene que “una regulación más flexible de los mercados de servicios propiciaría una mayor productividad y podría facilitar la entrada de nuevos actores en el mercado, reducir el precio de los servicios y garantizar opciones más amplias para los consumidores”<sup>12</sup>. Asimismo, la Comisión afirma que “los nuevos modelos de negocio presentan un potencial considerable de contribuir a la competitividad y al crecimiento” promoviendo “modalidades de trabajo flexibles y nuevas fuentes de ingresos”<sup>13</sup>. Perpetuando la narrativa de la liberalización económica, la Comisión ofrece una perspectiva unilateral sobre las nuevas formas de trabajo en la economía digital y no tiene en cuenta los retos que se derivan del deterioro de la protección social, la ambigüedad de los contratos y el incumplimiento de las normas del derecho laboral. En mayo de 2016, catorce Estados miembros de la UE manifestaron su inquietud de que una regulación global y única de las plataformas en línea pudiera “obstaculizar la innovación” y reclamaron un “enfoque positivo con respecto a la perturbación digital”<sup>14</sup>. Sin embargo, en los dos últimos años, las empresas de plataforma, en particular las denominadas empresas de transporte colaborativo, han sido sometidas a control jurídico por haber encontrado vacíos legales en los marcos normativos (por ejemplo, explotando servicios de taxi sin licencias), reducido los niveles de seguridad y privacidad de los consumidores y violado las normas del derecho laboral<sup>15</sup>.

■ En los EE.UU., las demandas contra los negocios de plataforma, incluidos los servicios de uso compartido de vehículos Uber, Lyft e Instacart, los servicios de mensajería Shyp, Postmates, GrubHub, Try Caviar y Washio,

y el servicio de limpieza doméstica Homejoy, se centran principalmente en la clasificación errónea de los trabajadores como contratistas independientes en lugar de empleados, a pesar de estar trabajando claramente bajo las normas de la respectiva plataforma. Por ejemplo, Uber se enfrenta a 170 demandas solo en los Estados Unidos y ha tenido que pagar hasta 161,9 millones \$ entre 2009 y abril de 2016<sup>16</sup>. Más concretamente, en una demanda colectiva de hasta 385 000 conductores de Uber en California y Massachusetts, Uber propuso inicialmente un pago de hasta 100 millones \$ y acordó realizar cambios en sus políticas. Sin embargo, un tribunal de California rechazó la propuesta, que hubiera resuelto el caso sin decidir sobre el estatus de los conductores de Uber<sup>17</sup>. En septiembre de 2016, los tribunales de San Francisco fallaron que los conductores que se habían registrado con Uber entre 2013 y 2014 debían



**En su forma actual, las propuestas de la Comisión en materia de mercado único digital todavía carecen profundamente de una dimensión social.**

recurrir al arbitraje en lugar de a los tribunales para resolver controversias, lo que aparentemente excluye la posibilidad de una demanda colectiva<sup>18</sup>. En Europa, varios países han prohibido o restringido las operaciones de dichas plataformas por motivos similares.

■ En un caso de referencia recientemente fallado contra Uber en el Reino Unido, un tribunal rechazó el argumento de Uber de que los conductores no están empleados sino que simplemente utilizan la tecnología de la plataforma. La sentencia concluye que es el propio Uber quien ofrece la gama de productos de Uber y no los conductores individuales, y que se realiza una comercialización propia para promocionar el nombre de Uber<sup>19</sup>. Ahora, alrededor de 40.000 conductores gozan de derechos básicos, un salario mínimo vital nacional, bajas por enfermedad y días de vacaciones<sup>20</sup>.

■ En Francia, a Uber se le ordenó pagar 1,2 millones € al sindicato de taxistas a raíz de denuncias que alegaban que los conductores de Uber estaban actuando como taxis normales, esperando en la calle para recoger

pasajeros<sup>21</sup>. A principios de 2016, los taxistas franceses acapararon titulares con protestas por todo el país, interrumpiendo el tráfico y enfrentándose a la policía<sup>22</sup>.

■ En Bélgica, se prohibieron en un principio los servicios de uso compartido de vehículos como Uber hasta que la administración municipal de Bruselas anunció planes para modernizar los servicios de taxi, entre otras cosas, teniendo en cuenta los nuevos avances tecnológicos a la vez que se luchaba contra la competencia desleal<sup>23</sup>.

■ Tras una denuncia de la asociación de taxis Taxi Deutschland que sostenía que Uber no estaba cumpliendo la legislación alemana, los servicios de Uber fueron prohibidos en Alemania cuando aparecieron por primera vez en 2014. La sentencia fue posteriormente revocada por un tribunal de Frankfurt<sup>24</sup>.



## La ausencia de unas normas claras y coherentes genera confusión en varios países en cuanto al modo de gestionar a los nuevos competidores y la nueva organización del trabajo que estos acarrearán.

A la hora de afrontar las dificultades relativas a la economía digital y las plataformas comerciales, pueden extraerse lecciones y mejores prácticas de otros sectores como los sectores de los espectáculos en directo y audiovisual, así como de su reto de establecer una negociación colectiva para trabajadores por cuenta propia y autónomos.

■ Alemania, por ejemplo, aborda la cuestión de la negociación colectiva por parte de los trabajadores autónomos en su derecho nacional, que concede a los trabajadores autónomos, principalmente de los sectores de la prensa y la televisión, la oportunidad de beneficiarse de las disposiciones de los convenios colectivos bajo determinadas condiciones<sup>25</sup>.

■ En el Reino Unido, el convenio colectivo entre la Unión de Radiodifusión, Entretenimiento, Comunicaciones y Teatro (BECTU) y la Alianza de Productores de Cine y Televisión cubre a los autónomos<sup>26</sup>. Asimismo, en el sector de los espectáculos en directo,

“la negociación colectiva con múltiples empleadores es habitual y constituye un importante mecanismo para fijar salarios y condiciones de trabajo”<sup>27</sup>. En este caso, los “niveles de remuneración acordados entre los sindicatos y las organizaciones patronales sirven por lo general de punto de referencia para el sector”<sup>28</sup>. Al mismo tiempo, los sectores de los espectáculos en directo y audiovisual también ponen de manifiesto el conflicto entre los derechos laborales y el derecho de la competencia, ya que la mayoría de las legislaciones nacionales no excluyen la negociación colectiva del ámbito de aplicación del derecho de la competencia, con la consecuencia de que las iniciativas de los trabajadores autónomos para organizarse y negociar colectivamente han sido consideradas en gran parte ilegales con arreglo a la legislación sobre competencia. Este es un reto al que también pueden enfrentarse la economía digital y las plataformas comerciales.

■ En los Países Bajos, en el caso de un convenio colectivo negociado entre el sindicato FNV KIEM<sup>29</sup> y empleadores de orquestas que garantizaba a los músicos autónomos un salario y una pensión mínimos, el Tribunal de Apelación de La Haya falló que “los músicos autónomos eran falsos autónomos en la medida en que su relación laboral reflejaba un vínculo de subordinación”<sup>30</sup>.

■ En Dinamarca, resulta ahora más difícil para los sindicatos negociar convenios colectivos en representación de los trabajadores autónomos y los trabajadores con contratos de corta duración. Por ejemplo, a los fotógrafos de prensa y los periodistas autónomos daneses ya no se les permite elaborar y publicar un listado de tarifas y condiciones recomendadas, lo que ha deteriorado considerablemente su remuneración y sus condiciones<sup>31</sup>. Estos numerosos ejemplos y casos judiciales muestran claramente que, para que la digitalización beneficie al conjunto de la sociedad, no basta con un enfoque del *laissez-faire*<sup>32</sup>. Deben encontrarse soluciones para aumentar la protección de los trabajadores. Sin embargo, la ausencia de unas normas claras y coherentes genera confusión en varios países en cuanto al modo de gestionar a los nuevos competidores y la nueva organización del trabajo que estos acarrearán. La digitalización de nuestras economías y nuestros mercados laborales en particular requiere una normativa marco a nivel nacional y de la UE que establezca normas adecuadas de protección (derecho laboral y social, derecho contractual, derecho mercantil, derecho de protección de datos, derecho fiscal, etc.), un sistema de seguridad integral que sea capaz de abordar los retos que surgen de la mayor flexibilidad, incertidumbre e inestabilidad de las relaciones laborales, formas más flexibles de organizar las horas de trabajo como consecuencia de la economía digital y una inversión en competencias digitales<sup>33</sup>.





**Servicios de enseñanza**



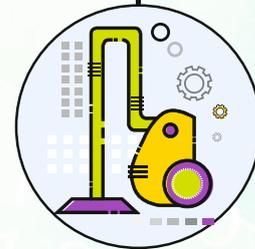
**Servicios de mensajería**



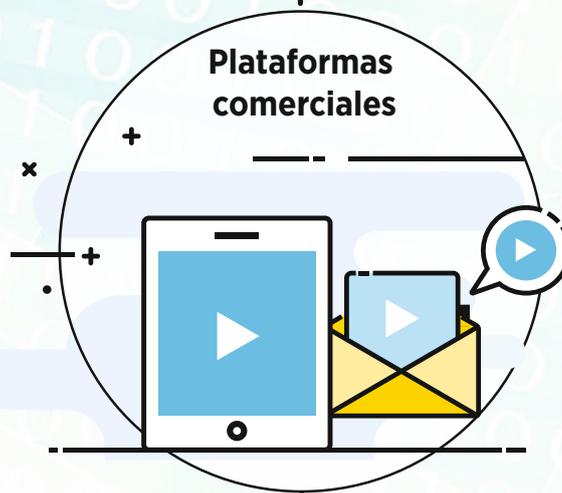
**Servicios de transporte**



**Acceso a trabajadores autónomos y servicios**



**Servicios de limpieza doméstica**



**Plataformas comerciales**



**Acceso a bienes y propiedades**



**Bienes inmuebles y vivienda**



**Subastas**



Servicios de correo electrónico



Redes sociales en línea



Con ánimo de lucro

Plataformas no comerciales



Sin ánimo de lucro

Libros,  
etc.

Uso compartido de vehículos



# Digitalización, economías de plataformas e impacto en la protección social y las normas del mercado laboral

La economía digital ya ha afectado, y seguirá afectando, al mercado laboral de diversas maneras, imponiendo cambios en las prácticas laborales y creando o expandiendo nuevas formas de trabajo.

## La digitalización afecta a las formas tradicionales de empleo

**Creación de empleo, destrucción de empleo:** Por un lado, la actual revolución digital crea empleo en el sector digital. Por ejemplo, en Alemania, se fundan 7.000 empresas emergentes basadas en las TIC cada año, que ya emplean a más de un millón de personas<sup>34</sup>. Hay una demanda creciente de empleos altamente cualificados de ingeniería y orientados a los datos en el sector de las TIC. Según la Comisión Europea, la tasa de empleo de los especialistas en TIC no se ha visto afectada por las recientes tendencias de desempleo y continúa creciendo en tres puntos porcentuales anuales desde 2006. Esto es ocho veces superior a la tasa de crecimiento del empleo total para ese mismo período<sup>35</sup>. Se estima que habrá 756.000 puestos vacantes en el sector de las TIC para el año 2020<sup>36</sup>. Por otro lado, las ocupaciones de carácter rutinario que requieren cualificaciones medias se están perdiendo como consecuencia de la automatización, lo que provoca una polarización del empleo o la dualidad del mercado laboral. Aunque la digitalización se aborda a menudo desde un punto de vista tecnológico, en términos de innovación, automatización y sustitución del trabajo y de los trabajadores, resulta difícil estimar y anticipar su impacto real en la futura disponibilidad de puestos de trabajo<sup>37</sup>. El grado en que las plataformas sustituirán a los empleadores tradicionales no está claro. La principal repercusión de la digitalización

tiene más que ver con el tipo de empleos que existen, las tareas específicas que forman parte de la profesión y las formas de empleo que se desarrollan.

**Polarización del empleo:** Empresas como Google, Facebook, LinkedIn, Amazon, Apple o Microsoft son relativamente pequeñas en cuanto a personal en plantilla pero, de forma simultánea, externalizan trabajo de introducción de datos de sus sedes centrales a países con normas de protección laboral potencialmente más laxas y costes más bajos. Esto da lugar al concepto de “cibertariado”<sup>38</sup>, que se refiere a las precarias condiciones laborales de los trabajadores encargados de la introducción de datos y su competencia a los niveles más bajos en los distintos países y regiones del mundo. Estos trabajadores, denominados “trabajadores colaborativos”, se encargan a menudo de tareas menores que no requieren muchas cualificaciones pero garantizan el buen funcionamiento de los negocios de plataforma. Paralelamente, los negocios de plataforma se apoyan en un gran número de trabajadores menos cualificados que realizan tareas manuales, por ejemplo, servicios de entrega, servicios de transporte, etc. La economía de plataformas ofrece ahora servicios para profesiones tan diversas como trabajadores de la construcción, cajeros, camioneros, abogados, administrativos, periodistas y personal médico.

**Inadecuación de las capacidades y brecha digital:** En 2011, se indicó que la mitad de los ciudadanos de Europa tenían poca o ninguna confianza en sus competencias informáticas, con importantes diferencias entre países (oscilando entre un 26 % y un 79 %)<sup>39</sup>. La alfabetización digital también varía enormemente de un grupo a otro dentro de los países. Aunque las tecnologías digitales presentan muchas ventajas, deberíamos ser conscientes de que pueden crear nuevas formas de discriminación. En particular, las personas mayores, las mujeres, las personas de origen migrante, las personas con discapacidad y las personas que viven en zonas rurales podrían requerir una atención especial a la hora de satisfacer la necesidad de una mano de obra cualificada y garantizar su participación en la fuerza laboral. La creciente necesidad de unas competencias digitales atañe tanto al sector de las TIC como a los sectores tradicionales de empleo, ya que el rápido cambio tecnológico aumenta el riesgo de despido de los trabajadores. Esto implica claramente la necesidad de preparar a los trabajadores para la naturaleza cambiante del trabajo<sup>40</sup>. La digitalización debe ir acompañada de unas políticas industriales, educativas y de formación activas para la formación, la recapitación y la mejora de las capacidades de la fuerza laboral<sup>41</sup>.

**Las líneas divisorias entre el trabajo y la vida privada se vuelven cada vez más intrincadas:** Incluso las

formas más tradicionales de empleo se están enfrentando a retos asociados a la digitalización, incluidos los difusos límites entre la vida laboral y la vida privada debido a la permanente conectividad. Demasiado a menudo, la libertad de decidir cuándo y dónde trabajar se convierte en una obligación de trabajar en todas partes y en todo momento.

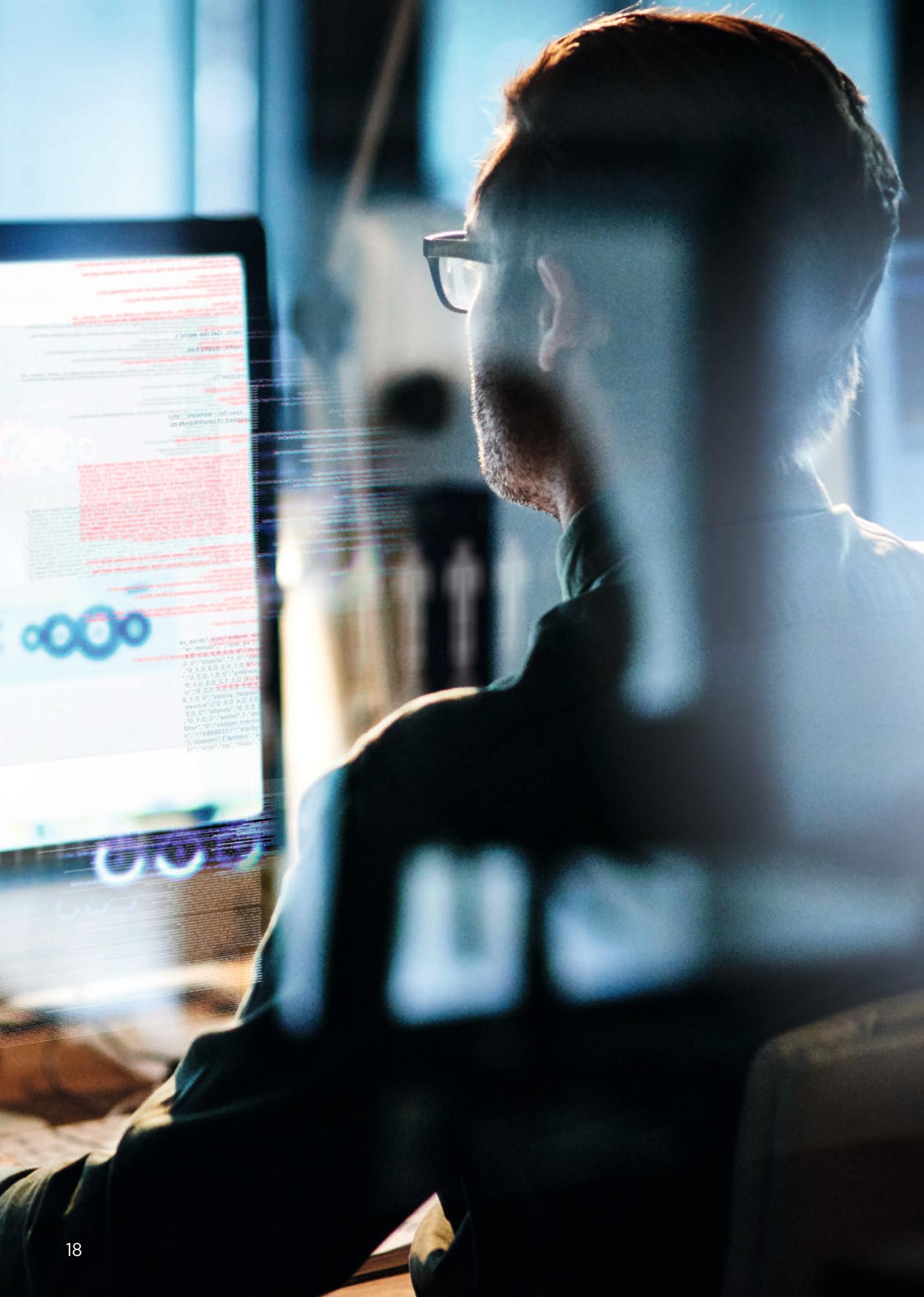
### **Las nuevas formas de empleo menoscaban la protección de las personas ocupadas**

La transformación digital propicia considerables aumentos del empleo atípico, por ejemplo, en forma de trabajo autónomo y trabajo en la denominada “economía colaborativa”. **Las formas atípicas de empleo no son necesariamente indeseables o irreconciliables con la idea de trabajo digno<sup>42</sup>**, ya que pueden ofrecer a los empleados una mayor libertad para elegir su horario y lugar de trabajo, a fin de alcanzar su propio equilibrio en cuanto a tiempo de trabajo y vida privada. Las formas atípicas de empleo también abren nuevas vías para integrar a las denominadas “personas externas” en el mercado laboral, ofreciéndoles un modo de eludir los obstáculos existentes al acceso a mercados laborales específicos. No obstante, la difusión de las formas atípicas de empleo también plantea muchos retos para nuestra protección social y, más concretamente, las plataformas de externalización abierta en línea podrían provocar una carrera a la baja en lo que respecta a los salarios y las condiciones de trabajo.



**El concepto de “cibertariado” se refiere a las precarias condiciones laborales de los trabajadores encargados de la introducción de datos y su competencia a los niveles más bajos en los distintos países y regiones del mundo.**





### **El empleo se hace cada vez menos estable:** El

aumento de los contratos de duración determinada y del trabajo autónomo, así como la disminución de la duración de los contratos, aumentan la rotación de personal, la competencia entre trabajadores y el riesgo de despido. Esto es particularmente cierto en el caso del trabajo en plataformas, que se divide en pequeños paquetes y se publicita a un gran número de posibles trabajadores. Esto juega enormemente a favor de los empleadores en general, y de las plataformas en particular, en lo que respecta al poder de negociación con los trabajadores. Les facilita un enfoque del “o lo tomas o lo dejas”, aumenta la tendencia hacia una flexibilidad y disponibilidad cada vez mayores, y crea una presión a la baja sobre los salarios. La falta de certeza contribuye en gran medida a la creación de empleo precario.

### **Las personas que no están en empresas se quedan demasiado a menudo sin derechos.**

Los derechos sociales están estrechamente vinculados al empleo y a las empresas, y la mayoría de los sindicatos y sistemas de diálogo social o protección social están todavía asociados a las formas tradicionales de empleo. En este sentido, como forma de externalizar el trabajo, muchas formas atípicas de empleo no ofrecen un nivel suficiente de protección. El trabajo temporal, el trabajo por agencia, los contratistas, el trabajo por cuenta propia y el trabajo en plataformas afrontan toda una serie de retos y este último tipo de empleo combina a casi todos los demás. En efecto, los trabajadores de plataformas no se benefician de unos niveles mínimos de remuneración, formación, horas de trabajo, salud y protección o seguridad jurídica y social. Los trabajadores están vendiendo su mano de obra en trabajos a tiempo parcial cada vez más pequeños (“bolos”), sin una red de seguridad ni garantías de empleo futuro, mientras que la plataforma asociada se beneficia generosamente<sup>45</sup>.

### **Mayor riesgo de dumping social y optimización**

**estructural:** Parte del debate también se refiere a la competencia que las formas atípicas de empleo crean para aquellos que ejercen trabajos ordinarios. Las formas de empleo que permiten a los empleadores minimizar drásticamente o sencillamente evitar las contribuciones a la protección social crean un fenómeno de dumping social similar al de los efectos que pueden observarse en el caso de los trabajadores desplazados. El hecho de que muchas personas contratadas para “bolos” de corta duración no declaren los ingresos que generan mediante las actividades de plataforma no solo provoca una pérdida de ingresos públicos, sino que también crea una competencia desleal para aquellos que contribuyen de forma equitativa a la sociedad. Además, el trabajo en

plataformas tiende a hacer competir a los profesionales con estudiantes o personas con permiso parental que buscan un complemento ocasional a sus ingresos.

**Encontrar respuestas colectivas:** El trabajo a demanda, la multiplicación de los pequeños trabajos de corta duración, las diferencias de estatus entre los trabajadores, la ausencia de un lugar de trabajo común y, a menudo, la falta de contacto entre los trabajadores empleados por la misma empresa o a través de la misma plataforma, hacen difícil reconocer los problemas comunes, definir y, posteriormente, hacer valer los intereses colectivos. Esto podría contribuir a un mayor declive de la cobertura de la negociación colectiva y, en términos más generales, de la organización de los trabajadores, dejando desprotegidas partes completas del mercado laboral. Mientras que podrían identificarse o inventarse unas prácticas o una estructura de organización alternativas, esto también refuerza la necesidad de una acción estatal para garantizar que se cumplan unos niveles mínimos de salarios, protección social, etc. Se deben crear maneras de (re)establecer la cogestión, la negociación colectiva en estos nuevos sectores de actividad y nuevas formas de empleo.



**Los trabajadores están vendiendo su mano de obra en trabajos a tiempo parcial cada vez más pequeños (“bolos”), sin una red de seguridad ni garantías de empleo futuro, mientras que la plataforma asociada se beneficia generosamente.**

# La economía digital y su impacto en el mundo laboral



## Robótica, macrodatos, software de análisis, TIC, etc.

- Automatización del trabajo
- Creación de empleo
- Destrucción de empleo

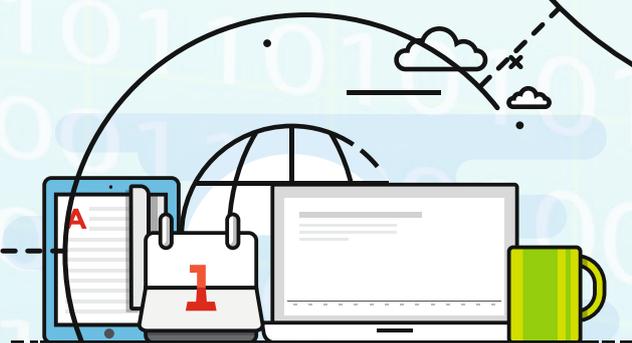


## Nuevos sectores de empleo



## Las TIC y los dispositivos móviles están muy extendidos

- Conectividad permanente/Falta de equilibrio entre la vida profesional y la vida privada
- Amplio acceso a los datos personales de los empleados
- Tiempo y espacio de trabajo flexibles



## Cambio en las condiciones laborales

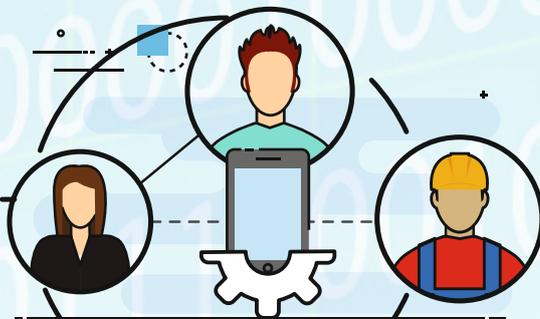


## Se requieren competencias digitales

- Inadecuación de las capacidades
- Nuevas formas de discriminación
- Brecha digital



### Aumento en formularios no estándar de empleo



### Aumento de las formas atípicas de empleo

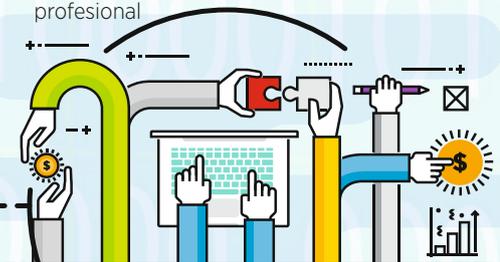
Se desdibuja la relación laboral (p. ej., falsos autónomos, autónomos, trabajo en plataformas)

- Dificultades para sindicarse y organizar una acción colectiva
- Disponibilidad según demanda
- A menudo acceso inexistente o limitado a los derechos laborales, la protección social y las redes de seguridad



### Aumento de los contratos de duración determinada, el trabajo autónomo, etc.

- Escasa capacidad de negociación de los empleados
- Empleo menos estable
- Ausencia de una red de seguridad para la transición profesional



### División de tareas a lo largo de la cadena de valor

(p.ej., introducción de datos, gestión de datos, etc.) p.ej., a través del trabajo en plataformas, el trabajo colaborativo

- Polarización del empleo (división entre tareas de bajo y alto nivel de cualificación)
- "Cibertariado"



### Externalizar es más fácil (a nivel mundial y local)

- Dumping social como modelo de negocio
- Elusión fiscal
- Competencia desleal



### Nueva producción y modelos de cadena de valor





**Más que inventar derechos sociales específicamente para las nuevas formas de empleo, el reto consiste en encontrar maneras de integrar el empleo atípico en nuestros sistemas de protección social**

El cambio tecnológico mejora el bienestar, pero no lo distribuye uniformemente. Por el contrario, sin intervenciones políticas, sus beneficios son captados por aquellos que ya se encuentran en una buena situación, tanto en términos de capital, como de conocimientos y educación. Los problemas de accesibilidad, por ejemplo, para las personas mayores y otros grupos, pueden agravar las desigualdades. La cohesión de nuestra sociedad pasa por abordar la cuestión de la distribución. Por tanto, **hay una creciente necesidad de garantizar unos derechos sociales y una protección social para todos en un mundo cada vez más digital**. Más que inventar derechos sociales específicamente para las nuevas formas de empleo, el reto consiste en encontrar maneras de integrar el empleo atípico en nuestros sistemas de protección social, a fin de encontrar modos de ampliar los derechos y la protección social de los trabajadores a los “no empleados” de todas las edades.

**Una mayor y mejor protección social siempre ha formado parte de la respuesta a las revoluciones tecnológicas;** tenemos que promover esta dinámica histórica. Queremos lograr un equilibrio justo entre las promesas de tecnología y la protección de los trabajadores, un equilibrio que nos permita recoger los beneficios de la digitalización sin renunciar a nuestro modelo social.

Podrían considerarse las siguientes medidas y propuestas políticas ya existentes para proporcionar respuestas adecuadas y progresistas a estos problemas crecientes y a menudo transfronterizos, así como para conseguir que la totalidad de la fuerza laboral y las empresas organicen su trabajo en el marco de nuestros sistemas de seguridad social. Estas deberían aplicarse conforme al principio de subsidiariedad e implicar a todos los niveles de gobernanza pertinentes. Deberían considerarse siempre como requisitos mínimos, permitiendo a los Estados miembros aplicar unas normas más estrictas siempre que se consideren necesarias.

# Preparar la transición profesional y la diversificación de las trayectorias profesionales

Es raro que una persona conserve el mismo trabajo durante toda su vida, o que conserve el mismo tipo de empleo, ya sea en términos de descripción del puesto, estatus (empleado, trabajador autónomo, funcionario público, voluntario, desempleado) o profesión. Esto plantea interrogantes en cuanto a la empleabilidad presente y futura y la transferibilidad de los derechos en caso de que un trabajador cambie de trabajo.

## Evitar el despido y aumentar las opciones de empleo para todos

A fin de dotar a los trabajadores de las competencias y capacidades necesarias para llevar a cabo su trabajo en el contexto del cambio tecnológico, el acceso a oportunidades de formación, reciclaje profesional y aprendizaje permanente debe convertirse en un derecho absoluto para todos, en todas las edades. Esto reviste especial importancia para las personas que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis), o para los trabajadores de mayor edad, a fin de garantizar su pleno acceso y participación en la economía digital. Consideramos que el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización tiene que seguir desarrollándose para prestar un apoyo que permita anticiparse mejor y gestionar la reestructuración de una manera social y responsable, animando a las empresas a fomentar las capacidades individuales de sus empleados. Esto puede conseguirse:

- **Reforzando la educación y la formación para la industria digital**, con un mayor enfoque en la codificación de la enseñanza y las competencias digitales, especialmente como parte de la educación inicial y la formación profesional continua.

- Alentando a las instituciones de enseñanza superior, los empleadores y los sindicatos a asociarse para obtener la oferta educativa adecuada en lo que respecta al contenido, los cursos y los formatos.

- Ofreciendo **a los trabajadores tiempo para recibir mayor formación y mejorar sus capacidades; estableciendo el derecho a una licencia pagada de estudios** para todos ellos e incentivando la inversión en formación en el puesto de trabajo.

- Garantizando que se pongan a disposición oportunidades de reciclaje profesional y que este sea igualmente accesible para los trabajadores de las formas típicas y atípicas de empleo.

- Prestando **apoyo a la (las empresas que ofrecen) formación** en el empleo.

- El seguro de desempleo podría complementarse con contribuciones adicionales que se canalizarían hacia **la financiación de las cualificaciones y la mejora de competencias para un espectro más amplio de personas con empleo**. Estas iniciativas políticas deberían ir acompañadas de una adecuada inversión en educación y formación.

## Reconocimiento y registro de todas las actividades y derechos

A fin de evitar la pérdida de derechos al pasar de una ocupación a otra, resulta fundamental garantizar una portabilidad efectiva de los derechos. Aplicando la lógica de los negocios de plataforma, esto podría hacerse mediante:

- La creación de una cuenta de actividad individual, **un registro centralizado en línea de actividades y derechos** [como la “Cuenta Personal de Actividad” (Compte Personnel d’Activité) francesa<sup>44</sup>].

Este registro recogería todas las formas de empleo por las que pasa una persona a lo largo de su vida laboral, incluidas las actividades de voluntariado. Por tanto, permitiría que todas las personas en edad de trabajar tuvieran acceso a derechos de formación independientemente de su situación y su estatus laboral.

- A fin de reflejar los nuevos modelos de trabajo, el registro de actividades y derechos en línea debería **incluir la posibilidad de que el mismo titular de cuenta realice múltiples actividades de forma simultánea** (por ejemplo, empleado a tiempo parcial y microempresario al mismo tiempo).

■ La ampliación de esta **cuenta de actividad individual a todas las formas de empleo, incluido el trabajo en plataformas, podría crear un incentivo para declarar el trabajo y facilitar la contabilización de los derechos de pensión, el tiempo de trabajo, etc.**, además de los derechos de formación. También podría utilizarse para el cálculo de impuestos, cotizaciones sociales y prestaciones por desempleo.

■ Un mundo laboral digital exige **altos niveles de protección de los datos personales de los empleados**. Se requieren normas claras para establecer qué datos pueden recopilar y analizar los empleadores. Debe concederse una estricta protección a los datos relativos a la salud de los trabajadores, al contenido de las comunicaciones personales y a la participación en actividades sindicales.



**A fin de evitar la pérdida de derechos al pasar de una ocupación a otra, resulta fundamental garantizar una portabilidad efectiva de los derechos**



# Garantizar la protección de las personas ocupadas

La intensificación del trabajo, la mayor flexibilidad que se les exige a los trabajadores y la diversificación de las formas de empleo requieren una mayor protección de los empleados y una mejor cobertura social para las formas atípicas de empleo.

## Delimitar el tiempo de trabajo

Los avances tecnológicos no deberían generar restricciones adicionales para los empleados. Es fundamental



**Es fundamental identificar maneras de permitir y reforzar la acción colectiva a través de los sindicatos y la negociación colectiva.**

delimitar el uso de las tecnologías digitales para garantizar que no se cree una obligación de disponibilidad permanente y que sus beneficios sean compartidos por trabajadores y empleadores. Esto puede conseguirse:

- Reconociendo un **derecho a desconectar**, que es el derecho a no estar disponible fuera de los horarios de trabajo y el “tiempo de guardia” acordados<sup>45</sup>, y por extensión, para los trabajadores de plataformas, el derecho a desactivar temporalmente su cuenta sin

que esto repercuta negativamente en la calificación del trabajador o conlleve una desactivación permanente de la cuenta por parte de la plataforma.

- Reconociendo el **derecho del trabajador a controlar su tiempo y lugar de trabajo**, así como el papel de los interlocutores sociales en la negociación de soluciones que beneficien tanto a los empleadores como a los empleados.

- Los beneficios en la productividad que se han conseguido gracias a la digitalización podrían vincularse a la **reducción del tiempo de trabajo**.

## Aclarar el estatus de los trabajadores en las nuevas formas de empleo

La cobertura de la protección social todavía depende de la forma de empleo, dejando a muchos trabajadores solo parcialmente cubiertos, si es que lo están. Cada vez surgen más interrogantes en torno al estatus de los trabajadores y la correspondiente protección social. Deben buscarse soluciones ampliando la definición de empleo, reforzando el apoyo a los autónomos y aclarando la definición de la relación entre empleador y empleado.

El Tribunal de Justicia Europeo ha definido el concepto de “trabajador” sobre la base de una relación laboral caracterizada por criterios como la subordinación, la remuneración y la naturaleza del trabajo. Los nuevos factores determinantes de la subordinación en la economía de plataformas, como los sistemas impuestos de valoraciones, la competencia de fijación de precios o los mecanismos de control por parte de los proveedores de plataformas, podrían ayudar a establecer la relación laboral. La recomendación n.º 198<sup>46</sup> de la OIT también debería tenerse en cuenta. Estos elementos deberían utilizarse para determinar el estatus de los trabajadores de plataformas, o bien empleados o autónomos, y aplicar la reglamentación adecuada. Las plataformas no pueden limitarse a indicar en sus condiciones que todas las personas que están activas en la plataforma son trabajadores autónomos. Esto podría conllevar:

- **Ampliar el estatus de empleado a todos los trabajadores de plataformas<sup>47</sup>** y a los falsos autónomos.

- **Acercar el estatus de las plataformas al de las agencias de trabajo temporal, siempre que funcionen de forma similar**, imponiendo a ambas una reglamentación similar.

- **Ampliar automáticamente los convenios colectivos a categorías de trabajadores más extensas que**

la de “**empleado**”, con vistas a incluir a los trabajadores de plataformas.

■ Crear **normas de protección para el trabajo autónomo** a fin de proteger a los trabajadores que no puedan considerarse empleados.

■ Garantizar la **cuidadosa puesta en marcha del proyecto de tarjeta electrónica de la Comisión Europea<sup>48</sup>**, impidiendo que se convierta en una puerta abierta para la creación de sociedades fantasma y falsos autónomos.

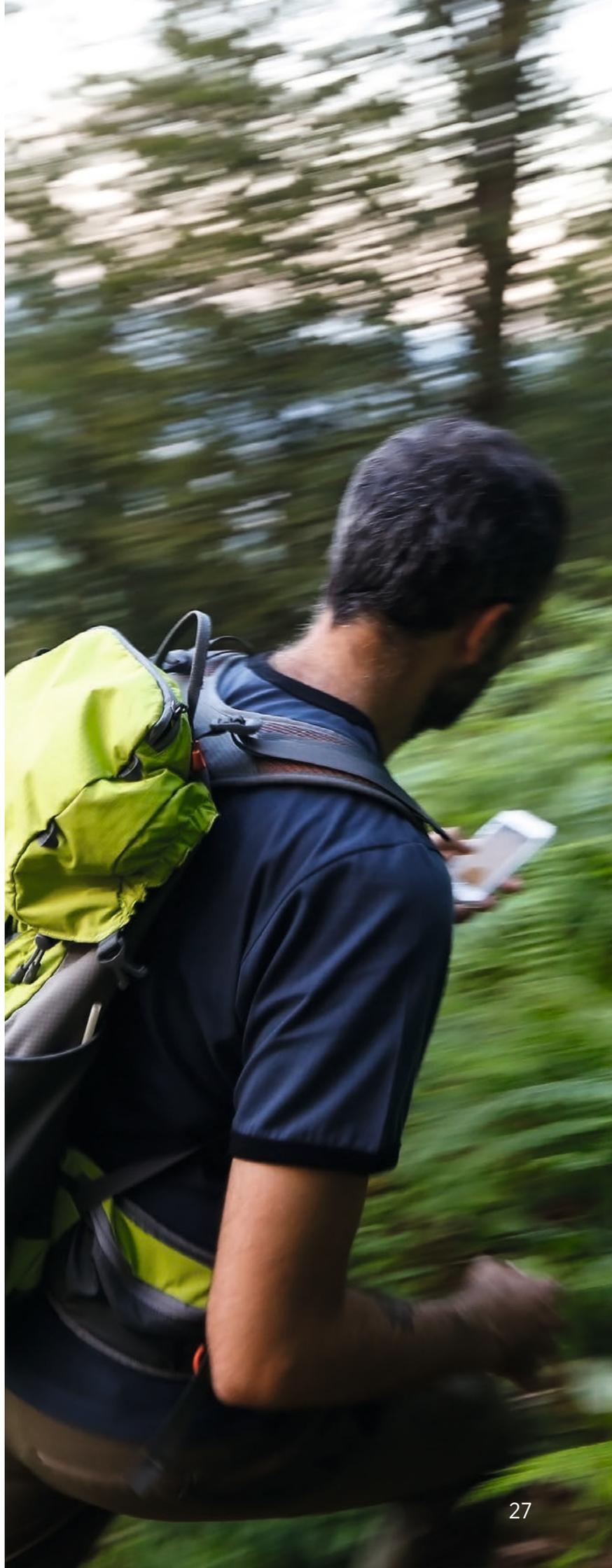
### **Garantizar la organización de los trabajadores y permitir la acción colectiva**

A fin de contrarrestar las dificultades que generan las nuevas formas de empleo para la organización de los trabajadores, el reconocimiento de los problemas comunes y el respeto de los intereses colectivos, es fundamental identificar maneras de permitir y reforzar la acción colectiva a través de los sindicatos y la negociación colectiva. Esto puede conseguirse de las siguientes maneras:

■ Garantizando que **los trabajadores por cuenta propia tengan el derecho fundamental de organizarse**, emprender acciones colectivas y negociar colectivamente, y se consideren trabajadores individuales en lugar de contratistas independientes, exentos de las normas de la UE en materia de prácticas anticompetitivas si actúan de forma colectiva (creación de cárteles).

■ **Modernizando los convenios colectivos para ampliar las normas de protección existentes a la economía digital.** Las plataformas deberían ofrecer posibilidades a los sindicatos para llegar a los trabajadores y a los trabajadores para comunicarse entre sí. Estas también deberían proporcionar espacios para el intercambio y la acción colectiva, entre otras cosas, calificando la plataforma de un modo similar al que se califica a los trabajadores.

■ Al mismo tiempo, **las plataformas deben aceptar su responsabilidad social** y participar en el diálogo social.



# Comparación de las formas típicas y atípicas de empleo

## Empleo fijo



### MODALIDADES DE TRABAJO

- Contrato que especifica las condiciones laborales y las condiciones de empleo
- Los salarios se fijan mediante el salario mínimo o la negociación colectiva

### CONDICIONES DE TRABAJO

- Establecidas y garantizadas por el empleador
- Se aplican unas normas legales mínimas de trabajo y protección
- Pueden fijarse mediante convenios colectivos
- Mecanismos de aplicación

### PROTECCIÓN SOCIAL

- Acceso a la protección social (total o parcialmente cubierta por el empleador)

### JERARQUÍA/ VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN

- Fuerte vínculo de subordinación

### ESTABILIDAD

- Nivel medio-bajo de estabilidad

### FLEXIBILIDAD

- Bajo nivel de flexibilidad

## Empleo temporal



### MODALIDADES DE TRABAJO

- Contrato que especifica las condiciones laborales y las condiciones de empleo
- Los salarios se fijan mediante el salario mínimo o la negociación colectiva bargaining

### CONDICIONES DE TRABAJO

- Establecidas y garantizadas por el empleador
- Se aplican unas normas legales mínimas de trabajo y protección
- Pueden fijarse mediante convenios colectivos
- Mecanismos de aplicación

### PROTECCIÓN SOCIAL

- Acceso a la protección social (total o parcialmente cubierta por el empleador)

### JERARQUÍA/ VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN

- Fuerte vínculo de subordinación

### ESTABILIDAD

- Nivel medio-bajo de estabilidad

### FLEXIBILIDAD

- Bajo nivel de flexibilidad



## Autónomos

### MODALIDADES DE TRABAJO

- Contrato que especifica los bienes o servicios suministrados, su precio, ubicación y fecha/hora
- Determinadas por la oferta y la demanda
- Múltiples clientes
- El autónomo se queda con las ganancias

### ↑ CONDICIONES DE TRABAJO

- Establecidas y garantizadas por el autónomo

### ↓ PROTECCIÓN SOCIAL

- Acceso limitado a la protección social
- Por cuenta del autónomo

### ↑ JERARQUÍA/ VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN

Independencia

### ↓ ESTABILIDAD

Bajo nivel de estabilidad

### ↑ FLEXIBILIDAD

Nivel medio-alto de flexibilidad



## Falsos autónomos

### MODALIDADES DE TRABAJO

- Contrato que especifica los bienes o servicios suministrados, su precio, ubicación y fecha/hora
- Precio fijado por "cliente" individual

### ↑ ↓ CONDICIONES DE TRABAJO

- Establecidas y garantizadas por el falso autónomo

### ↓ PROTECCIÓN SOCIAL

- Acceso limitado a la protección social
- Por cuenta del falso autónomo

### ↓ JERARQUÍA/ VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN

Fuerte vínculo de subordinación

### ↓ ESTABILIDAD

Bajo nivel de estabilidad

### → FLEXIBILIDAD

Bajo nivel de flexibilidad



## Trabajo en plataformas

### MODALIDADES DE TRABAJO

- Contratos a tiempo parcial y de corta duración
- Contrato que especifica los bienes o servicios suministrados, su precio, ubicación y fecha/hora
- Precio fijado por la plataforma

### ↓ CONDICIONES DE TRABAJO

- Establecidas y garantizadas por la plataforma y por el trabajador de plataforma

### ↓ PROTECCIÓN SOCIAL

- Acceso limitado a la protección social
- Por cuenta del trabajador de plataforma

### ↓ JERARQUÍA/ VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN

Fuerte vínculo de subordinación

### ↓ ESTABILIDAD

Bajo nivel de estabilidad y falta de previsibilidad

### ↑ FLEXIBILIDAD

Nivel de flexibilidad de bajo a alto



Alto



Medio



Bajo

# Una verdadera red de seguridad para los períodos de desempleo

Se está produciendo un aumento de los períodos de transición en la vida profesional, que a menudo se corresponden con los períodos de desempleo. Proporcionar una red de seguridad adecuada se hace cada vez más necesario, especialmente para compensar el coste de las transiciones de un empleo a otro y la pérdida de ingresos.

## Una sólida red de seguridad social para todos

Considerando que el empleo cada vez adopta formas más diversas y que los períodos de desempleo se vuelven más frecuentes, es necesario pasar de la protección social vinculada al estatus de empleo a una universal. Podrían considerarse las siguientes propuestas:

■ **Un acceso universal a derechos sociales** (sanidad, educación, formación,...) vinculados a los individuos en lugar de al estatus de empleo<sup>49</sup>.

■ Replantearse la cuestión de la **renta mínima**, ya sea con una renta mínima digna condicional (red de seguridad de los ingresos), posiblemente complementaria a los salarios hasta un umbral establecido, o con una **renta básica universal** incondicional (disponible para aquellas personas tanto en el ámbito del empleo como fuera de él)<sup>50</sup>.

■ Prestar **apoyo a las personas que inician un negocio** como período de transición.

■ Introducir **una garantía pública de empleo** que proporcione empleo a cada solicitante de empleo a fin de concentrar los recursos públicos en las personas que más lo necesitan, preservar las funciones sociales del trabajo y garantizar que las personas estén protegidas no solo de la pobreza económica sino también de vidas socialmente pobres<sup>51</sup>.

■ **Ampliar a todas las (nuevas) formas de trabajo los estatus existentes previendo períodos alternos de actividad y de inactividad profesional**, como el

“statut d’intermittence”<sup>52</sup> francés y belga o el estatus de los músicos que forman parte de orquestas en los Países Bajos.

■ **Crear una verdadera cobertura contra el desempleo, velando por que las prestaciones sean accesibles** para toda la población activa. El sistema tiene que adaptarse a situaciones de primer empleo y a la proliferación de formas atípicas de empleo mediante la disminución del período mínimo de cotización necesario para acceder a las prestaciones por desempleo, una mejor cobertura de los autónomos y la inclusión de un seguro contra el trabajo a tiempo parcial impuesto.

■ Crear un **seguro de desempleo europeo** para complementar las prestaciones nacionales de desempleo.



**Necesitamos pasar de la protección social vinculada al estatus de empleo a una universal.**



A photograph of a car body on an assembly line. The car is silver and is being worked on by a robotic arm. Sparks are flying from the welding process, creating a bright orange glow. The background is dark and industrial, with various mechanical parts and structures visible.

“

**La economía de plataformas, como cualquier otra economía, debe pagar impuestos y cotizaciones sociales, así como cumplir la legislación social y laboral y garantizar la protección de los consumidores.”**

# Integrar todas las formas de trabajo en la financiación de la protección social

Sin que ello suponga obstaculizar la innovación y la creatividad de los nuevos modelos de negocio, es importante evitar el parasitismo (free-riding) y los fenómenos de elusión en lo que respecta a la contribución a la protección social. La economía de plataformas, como cualquier otra economía, debe pagar impuestos y cotizaciones sociales, así como cumplir la legislación social y laboral y garantizar la protección de los consumidores. El alto potencial de transparencia de la economía de plataformas permite una buena trazabilidad, en consonancia con el objetivo de aplicar la legislación existente. Esto es importante para la financiación de nuestro modelo social y de cara a una competencia leal entre los diversos operadores económicos. Si consideramos la dimensión internacional de los negocios de plataforma, la aplicación de la legislación existente requeriría la adopción de normas comunes.

## Integrar el coste de la protección social en las nuevas formas de trabajo

A priori, las plataformas digitales como vehículos para realizar transacciones conllevan una trazabilidad de todos los intercambios<sup>53</sup>. La geolocalización y los ingresos forman parte integrante del funcionamiento de la plataforma. Existen medios tecnológicos para integrar el coste de la protección social en las nuevas formas de trabajo; tenemos que asegurarnos de que se utilicen. De hecho, la tecnología que ofrecen las plataformas podría hacer que la regulación del empleo fuera más efectiva, ya que permite un seguimiento eficaz de las microtransacciones, así como su incorporación en los sistemas de seguros. La supervisión a través de plataformas también podría ayudar a aplicar la normativa de salud y seguridad<sup>54</sup>. Podrían contemplarse las siguientes soluciones:

■ La recaudación de un **impuesto correspondiente a una contribución social sobre cada transacción**

**vinculada al trabajo de plataforma** integraría el coste de la protección social en el precio del servicio vendido en la plataforma. Esto podría activar los derechos a prestaciones sociales del trabajador solo una vez que se alcanzara un umbral fijo. Por el contrario, algunos reclaman una “franquicia” fiscal legal por debajo de un determinado nivel de horas de trabajo.

■ **Cofinanciación por parte del cliente de las cotizaciones sociales para los trabajadores colaborativos y los trabajadores por cuenta propia**, de un modo similar al que utilizaría un empleador con un empleado. La plataforma podría retener impuestos y reembolsárselos a las autoridades públicas. Este sistema podría ampliarse a todas las empresas que subcontratan trabajo de forma masiva a trabajadores autónomos.

■ A fin de **mitigar el impacto de la robótica y la inteligencia artificial** en el mercado laboral, deberían preverse impuestos sobre el trabajo llevado a cabo por un robot o una tasa por la utilización y el mantenimiento de un robot. En la práctica, esto (re)equilibraría la fiscalidad sobre el trabajo y la fiscalidad sobre el capital y podría contribuir a la financiación de la protección social y al reciclaje profesional de los trabajadores cuyos empleos hayan desaparecido como consecuencia de la automatización<sup>55</sup>.

## Continuar la lucha por una equidad fiscal

Las empresas de plataforma son a menudo internacionales y declaran sus beneficios allá donde los tipos son más bajos. A fin de financiar la protección social y evitar el dumping, resulta fundamental garantizar que las empresas internacionales contribuyan equitativamente a los impuestos y gravámenes nacionales en el lugar donde tiene lugar la actividad. Del mismo modo, debería poderse garantizar la eficacia y la aplicabilidad de los derechos en situaciones en las que los trabajadores y empleadores estén establecidos en diferentes países. Esto puede conseguirse:

■ **Aplicando normativa de la UE y soluciones internacionales negociadas**. Deben intensificarse los esfuerzos en este sentido y fijarse como máxima prioridad a nivel de la UE e internacional.

■ Basándose en el ejemplo de los **acuerdos existentes entre plataformas y autoridades locales**<sup>56</sup>.

■ Continuando **la lucha contra la elusión fiscal internacional y la competencia fiscal**.

■ Reforzando la **responsabilidad social empresarial**.



## CONCLUSIÓN

Queremos evitar una situación en la que “la revolución industrial del siglo XXI vuelva a sumergir al mundo en unas condiciones sociales propias del siglo XVIII”.<sup>57</sup>

En 2016, la Comisión Europea lanzó una nueva iniciativa y propuso un Pilar Europeo de Derechos Sociales destinado a modernizar los derechos sociales y teniendo “en cuenta la cambiante realidad de las sociedades europeas y del mundo del trabajo”.<sup>58</sup>

Queremos aprovechar la oportunidad para reequilibrar las libertades económicas con los derechos sociales. Esto supone claramente abordar el impacto de la digitalización en el empleo y el aumento de las formas atípicas de trabajo, proponiendo una reglamentación adecuada para el bienestar de todos y todas.

# Declaración de los ministros de Empleo y Asuntos Sociales del PSE Garantizar el trabajo digno y la protección social en la economía digital

Adoptada en Luxemburgo, el 14 de junio de 2017

Al tener que afrontar los retos derivados de la globalización, el cambio demográfico o la revolución digital, existe el riesgo de que la ciudadanía europea pierda la confianza en el proyecto europeo, sus instituciones y sus responsables políticos. A fin de recuperar su confianza, nuestra respuesta es clara: **necesitamos urgentemente una Europa más social, una Europa contra las desigualdades, una Europa con unas condiciones laborales dignas y una Europa con una fuerte protección social.**

Como ministros de Empleo y Asuntos Sociales del PSE, estamos convencidos de la necesidad de **abordar los rápidos y profundos cambios que están experimentando el empleo y los puestos de trabajo, especialmente debido a una economía cada vez más digital.** Por tanto, acogemos con satisfacción la consulta anunciada por la Comisión el 26 de abril sobre la modernización de las normas sobre los contratos laborales y la ampliación del acceso a la protección social a todas las formas de trabajo. Creemos que este proceso debería conducir al **fortalecimiento de nuestro sistema de bienestar, así como a unas normas claras que garanticen a los europeos, hombres y mujeres, un empleo digno** que les proporcione una buena calidad de vida.

Las tecnologías digitales facilitan la innovación empresarial, amplían las opciones de los consumidores, y crean nuevos empleos y prácticas laborales que prometen una mayor flexibilidad y autonomía. La transformación digital tiene un gran potencial de crecimiento, innovación y creación de empleo y debería respaldarse como tal, entre otras cosas, mediante la inversión en infraestructuras, educación digital y empresas. No obstante, su repercusión en el mercado de trabajo, como nuevo sector de empleo o mediante la modificación de las prácticas de trabajo, ha dado lugar a resultados dispares. La transición hacia un entorno de trabajo digital no debe socavar las condiciones europeas de trabajo y empleo.

En un mercado laboral en el que raramente se conserva el mismo trabajo, o el mismo tipo de empleo, durante toda la vida, ya sea en términos de descripción del puesto, estatus o profesión, queremos **lograr un equilibrio justo entre las promesas de tecnología y la protección de los trabajadores.** A fin de alcanzar este objetivo y abordar los cambios estructurales del empleo, es necesario crear **una igualdad de condiciones entre las formas tradicionales y las nuevas formas de empleo,** donde todos los derechos y obligaciones se apliquen a todos los actores por igual, independientemente de si es en línea o fuera de línea. Una mayor y mejor protección

## 1. Preparar la transición profesional y la diversificación de las trayectorias profesionales

Queremos que las personas de todos los grupos de edad, niveles educativos y orígenes encuentren su lugar en el cambiante mercado laboral. Como parte de **una ambiciosa garantía de capacidades**, evitaremos el despido e incrementaremos las opciones de empleo para cada trabajador **reforzando la educación y la formación para la industria digital**, proporcionando **tiempo a los trabajadores para recibir mayor formación y mejorar sus capacidades** y estableciendo oportunidades **de licencia pagada por estudios** para todos ellos, así como **incentivando la inversión** en la formación en el empleo.

## 2. Garantizar la protección de las personas ocupadas

El progreso tecnológico no debería generar restricciones adicionales para los empleados, sino que sus beneficios deberían distribuirse entre trabajadores y empleadores. Es esencial garantizar que no cree una obligación de disponibilidad permanente, reconociendo **el derecho de los empleados a desconectar**. La intensificación del trabajo, la mayor flexibilidad que se les exige a los trabajadores y la diversificación de las formas de empleo requieren una mayor protección de los trabajadores, independientemente de su estatus. En este sentido, deberíamos remitirnos a la **directiva marco sobre condiciones de trabajo dignas en todas las formas de empleo** propuesta por el Parlamento Europeo.

## 3. Aclarar el estatus de los trabajadores en las nuevas formas de empleo

La cobertura de la protección social depende en gran medida de la forma de empleo, dejando a muchos trabajadores solo parcialmente cubiertos, si es que lo están. Cada vez surgen más interrogantes en cuanto al estatus de los trabajadores y la correspondiente protección social. Se deberían buscar soluciones **aclarando la definición de la relación laboral**.

## 4. Garantizar la organización de los trabajadores y la acción colectiva

Las nuevas formas de empleo pueden dificultar la organización de los trabajadores, el reconocimiento de los problemas comunes y el respeto de los intereses colectivos. Por tanto, resulta fundamental **identificar maneras de permitir y reforzar la acción colectiva**, a través de los sindicatos y la negociación colectiva, entre otras cosas **utilizando las tecnologías que ofrecen las plataformas digitales**.

## 5. Una verdadera red de seguridad para los períodos de desempleo

Se está produciendo un aumento de los períodos

de transición en la vida profesional, que a menudo se corresponden con los períodos de desempleo. Se hace cada vez más necesario **proporcionar una red de seguridad adecuada para todos los trabajadores europeos a fin de protegerlos mejor contra los riesgos de la vida laboral**, especialmente para **compensar el coste de las transiciones** de un trabajo a otro y la pérdida de ingresos. Esta red de seguridad debería diseñarse respetando plenamente el principio de subsidiariedad.

## 6. Garantizar la portabilidad de los derechos

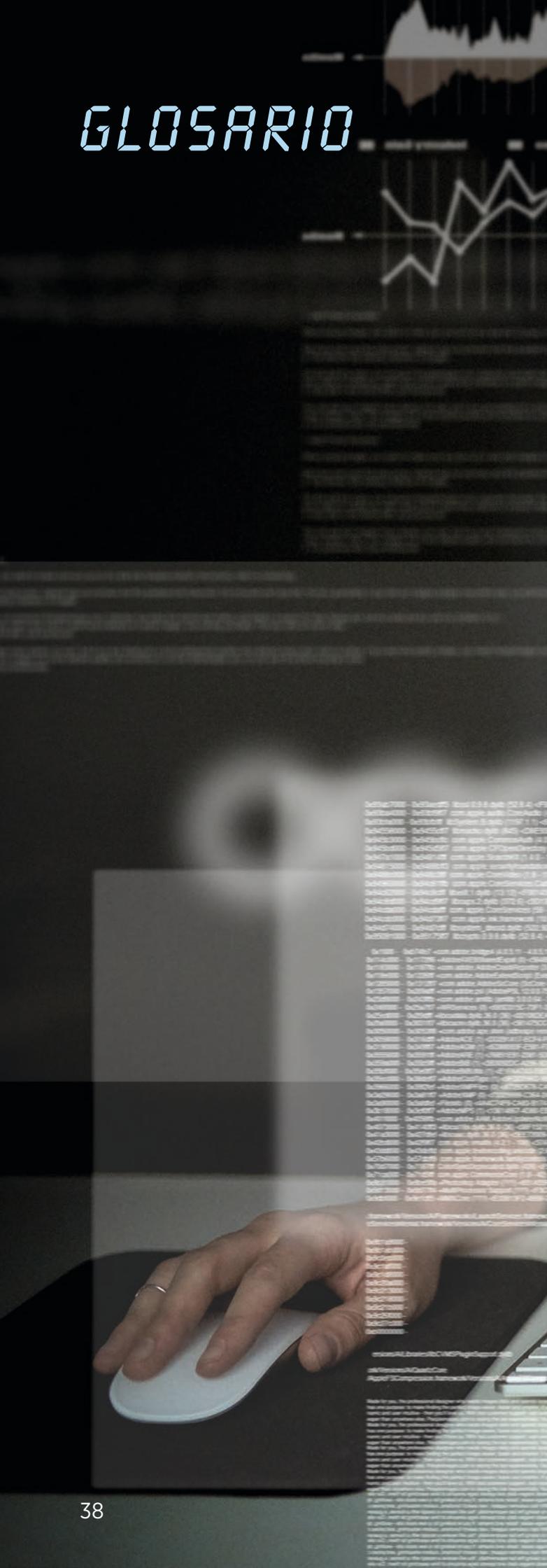
Queremos que todas las actividades y derechos de cada trabajador se reconozcan y tengan en cuenta para reflejar las muchas transiciones que los trabajadores experimentan durante su carrera profesional. Debemos **apoyar las oportunidades de aprendizaje permanente, por ejemplo mediante la creación de “cuentas de actividad”** y, en un sentido más amplio, mediante una red de seguridad a lo largo de toda la vida, independientemente de los cambios y lagunas en la carrera.

## 7. Luchar contra el parasitismo y el fenómeno de elusión fiscal

La economía de plataformas, como cualquier otra economía, debe pagar impuestos y cotizaciones sociales, así como cumplir la legislación social y laboral y garantizar la protección de los consumidores. No puede convertirse en un pretexto para burlar las obligaciones de protección social y sanitaria. La desmaterialización ha permitido demasiado a menudo a las empresas eludir estos deberes. Por tanto, continuaremos nuestra lucha contra el dumping fiscal y social a lo largo de toda la cadena de suministro. La propia tecnología **de la economía de plataformas podría posibilitar una buena trazabilidad**, así como una mejor aplicación de la legislación existente. Esto es importante para la **financiación y la sostenibilidad de nuestro modelo social y de cara a una competencia leal entre los trabajadores**.

Queremos que estos principios guíen los esfuerzos de los Estados miembros y la UE para adaptar la legislación sobre protección social y empleo a los retos del siglo XXI. El **Pilar Europeo de Derechos Sociales ofrece la oportunidad de reequilibrar las libertades económicas y los derechos sociales, a fin de reorientar el progreso tecnológico en beneficio de los trabajadores**. Esto puede conseguirse mediante una reglamentación adecuada que enmarque la digitalización del empleo y el aumento de las formas atípicas de empleo. **Velaremos por que la modernización de los derechos sociales vaya asociada a una mayor protección** en lugar de a una desreglamentación.

# GLOSARIO

A hand is shown using a white computer mouse on a dark surface. The background is a blurred image of a person's face and a computer screen displaying a line graph and data points. The word 'GLOSARIO' is written in a stylized, digital font at the top left.

**Algoritmo:** es un proceso o conjunto de normas que deben seguirse en los cálculos u otras operaciones de resolución de problemas, especialmente mediante ordenador<sup>1</sup>. Por ejemplo, puede ayudar a emparejar proveedores de servicios con usuarios.

**Macrodatos:** consisten en conjuntos de datos demasiado abundantes como para ser analizados utilizando software y herramientas estándar. Se caracterizan por tres principios: alta velocidad, gran volumen y amplia variedad, resumidos como las “3 V”.

**Falsos autónomos:** este término describe una relación laboral de subordinación directa que se disfraza de trabajo autónomo, en la que las características y las actividades del trabajo autónomo (autonomía, presentación de licitaciones para obtener diversos clientes, etc.) son limitadas o inexistentes, al mismo tiempo que no se reconocen ni se conceden unos derechos laborales y sociales, ni hay una responsabilidad de los empleadores para con los empleados<sup>2</sup>.

## **Plataformas de externalización**

**abierta:** son servicios en línea que permiten a las empresas o a los particulares publicar ofertas de asignación de tareas por las que compiten contratistas independientes o trabajadores autónomos, independientemente de su ubicación geográfica.

**Cibertariado:** es una combinación de los términos “ciber” y “proletariado”. Se refiere a las precarias condiciones laborales de los trabajadores encargados de la introducción de datos y su competencia a los niveles más bajos en los distintos países y regiones del mundo<sup>3</sup>.

**Economía digital:** se refiere a la cada vez mayor presencia de las tecnologías de la información y la comunicación en muchos empleos, la creciente importancia de las empresas digitales (productores de infraestructuras, hardware y software), y las nuevas formas de empleo caracterizadas por la irrelevancia de la ubicación geográfica, el papel fundamental de las plataformas, los efectos de red y los macrodatos<sup>4</sup>.

**Economía de bolos:** se basa en un modo de trabajo en el que las personas tienen trabajos temporales y realizan tareas separadas, pagándose cada trabajo y cada tarea por separado, del mismo modo en que los músicos pasan de un concierto (“bolo”) a otro.

**Efectos de red:** surgen cuando el valor de un producto para sus usuarios aumenta según asciende el número de usuarios del producto. Esto ocurre con frecuencia en los mercados digitales, en los que la

creciente popularidad de una plataforma atrae a usuarios adicionales, así como a otros grupos, como anunciantes o desarrolladores de aplicaciones, a la plataforma<sup>5</sup>.

**Formas atípicas de empleo:** es un término genérico que engloba modalidades de empleo que se desvían de lo que generalmente se considera un “empleo estándar”, esto es, un trabajo dependiente a tiempo completo con un contrato de duración indefinida. Las formas atípicas de empleo incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial (fijo y temporal) y el trabajo según demanda; el trabajo temporal por agencia y otras relaciones de empleo multi-partes; el empleo encubierto y el trabajo autónomo dependiente<sup>6,7</sup>.

**Economía de plataformas:** se trata de una economía basada en la utilización de plataformas en línea que crean un mercado abierto y un servicio de puesta en contacto a nivel local, translocal y global a fin de facilitar un acceso temporal a bienes, propiedades y servicios, incluida la externalización del trabajo<sup>8</sup>.

**Polarización del empleo:** describe la polarización del empleo en trabajos altamente cualificados (p. ej., trabajadores de las TIC) y trabajos poco cualificados (p. ej., introducción de datos), así como en formas típicas y atípicas de empleo, lo que puede dar lugar a una cada vez mayor discrepancia entre los trabajos muy bien remunerados y los trabajos mal remunerados.

**Dumping social:** implica una presión a la baja sobre las condiciones sociales debido a la competencia de países con niveles sociales más bajos, o la práctica de los participantes del mercado consistente en socavar o eludir la reglamentación social existente con el objetivo de obtener una ventaja competitiva<sup>10</sup>.

**Empresa de transporte colaborativo:** es una organización (ya sea una corporación, una sociedad comercial, una empresa unipersonal, u otras) que ofrece servicios de transporte prefijados a cambio de una remuneración mediante el uso de una aplicación o plataforma en línea para conectar a pasajeros con conductores que utilizan sus vehículos personales<sup>11</sup>.

**Uberización:** se trata de un término derivado del nombre de la empresa de transporte colaborativo Uber. Se refiere a la expansión del modelo de negocio digital de esta empresa, que opera a través de plataformas digitales.



# NOTAS

## Página 09

### Evolución de la economía digital

<sup>1</sup> Grupo S&D. 2015. “Hacia una unión digital — Nuestra visión progresista”. *Documento de posición*. Consultado el 16 de noviembre de 2016. <http://www.socialist-sanddemocrats.eu/position-papers/towards-digital-union-our-progressive-vision-0>, 4

<sup>2</sup> Programa del PSE para unas reformas progresistas, noviembre de 2015

<sup>3</sup> Declaración digital de Praga del Grupo S&D, “Juntos por la juventud, la solidaridad social y la igualdad en la era digital”, adoptada en el Consejo del PSE de Praga de 2-3 de diciembre de 2016

## Página 10

### ¿Qué es la economía digital?

<sup>4</sup> Brynjolfsson y McAfee en Degryse, Christophe. 2016. “*Digitalización de la economía y su impacto en los mercados de trabajo*”. Bruselas: Instituto Sindical Europeo, 11

<sup>5</sup> Arthur en Degryse 2016, 12

<sup>6</sup> Del mismo modo en que los músicos pasan de un concierto a otro, la economía de bolos se basa en un modo de trabajo en el que las personas tienen trabajos temporales y realizan tareas separadas, pagándose cada trabajo y cada tarea por separado, en lugar de trabajar para un empleador.

<sup>7</sup> Nosotros preferimos el término más descriptivo y neutral de “economía de plataformas” a los demás. En lo que respecta al significado de algunos de estos términos: Huws, Ursula. 2016. “El trabajo en plataformas, ¿economía colaborativa o Lejano Oeste virtual?” *La revolución tecnológica, Journal for a Progressive Economy* 8 (enero de 2016). Aquí algunos nombres de negocios de plataforma: Uber, Lyft, Amazon Mechanical Turk, Task-Rabbit, Airbnb, CoContest, Blablacar, Justpark, Upwork, La Ruche qui dit oui, etc. Todos quedan englobados en uno o varios de estos términos, aunque tienen distintas éticas, distintas prácticas y distintas posiciones de mercado.

<sup>8</sup> Valenduc, Gérard y Vendramin, Patricia. 2016. “*El trabajo en la economía digital: separando lo viejo de lo nuevo*”. Bruselas: Instituto Sindical Europeo, 7

<sup>9</sup> Declaración conjunta de ÖGB, Uni Europa y GPA-djp sobre Digitalización, Trabajo y Empleo en la UE. Consultado el 21 de diciembre de 2016. [http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/public\\_shared/files/dsm\\_declaration\\_en\\_final.pdf](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/public_shared/files/dsm_declaration_en_final.pdf).

<sup>10</sup> Drahokoupil, Jan, y Fabo, Brian. 2016. “La economía de plataformas y la alteración de la relación laboral”.

*Informe de políticas del Instituto Sindical Europeo n.º 5, 2*

## Páginas 11—12

### Contexto político y jurídico

<sup>11</sup> Comisión Europea. 2016a. “Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Agenda Europea para la economía colaborativa”. *COM(2016) 356, 2 de junio, 3*

<sup>12</sup> CE 2016a, 4

<sup>13</sup> CE 2016a, 2

<sup>14</sup> Carta conjunta de Bélgica, Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Polonia, Eslovenia, Suecia y Reino Unido como preparación de la reunión del Consejo de Transporte, Telecomunicaciones, Energía y Competitividad del 26 de mayo de 2016.

<sup>15</sup> Parlamento Europeo. 2015. “Consecuencias sociales, económicas y jurídicas de Uber y de empresas de transporte colaborativo similares”. Consultado el 16 de noviembre de 2016.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL\\_BRI\(2015\)563398\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI(2015)563398_EN.pdf). Este briefing se basa en una resolución de la Comisión de Servicios Públicos de California y define una empresa de transporte colaborativo como “una organización, ya sea una corporación, una sociedad comercial, una empresa unipersonal, o de otro tipo [...] que ofrece servicios de transporte prefijados a cambio de una remuneración mediante el uso de una aplicación o plataforma en línea para conectar a pasajeros con conductores que utilizan sus vehículos personales”.

<sup>16</sup> The Guardian. 2016a. “Cronología de los pleitos de Uber: la empresa ha tenido que pagar 161,9 millones \$ desde 2009”. Consultado el 16 de noviembre de 2016. <https://www.the-guardian.com/technology/2016/apr/13/uber-lawsuits-619-million-ride-hailing-app>.

<sup>17</sup> La inquietud del tribunal radicaba principalmente en la reducción del pago de las posibles cuantiosas sanciones que podrían recuperarse (principalmente para el Estado de California) en virtud de la Ley del Procurador General Privado (PAGA, por sus siglas en inglés).

<sup>18</sup> Uber Lawsuit. Consultado el 16 de noviembre de 2016. <http://uberlawsuit.com/>

<sup>19</sup> Tribunales Laborales. Caso n.º 2202550/2015, \$89

<sup>20</sup> Normativa adicional sobre el salario mínimo nacional: el trabajo de los conductores de Uber entra dentro de la categoría de “trabajo por horas” (en comparación con el trabajo por horas asalariadas, el trabajo según rendimiento o el trabajo no medido) solo en los casos en los que el conductor está transportando un pasajero, pero no en el resto; los trabajadores que realizan un “trabajo por horas” tienen derecho por contrato a que se les pague: a) en referencia al tiempo trabajado por el trabajador; b) en referencia a una medida del rendimiento dentro de un período de tiempo en el que al trabajador

se le exige trabajar durante la totalidad del período; c) por el trabajo que entraría dentro del subapartado b) pero el trabajador tiene derecho a ser remunerado en referencia al período de tiempo solo cuando el rendimiento no supera un nivel concreto. Por tanto, los conductores de Uber llevan a cabo un “trabajo no medido” en los casos en que no transportan pasajeros.

<sup>21</sup> The Guardian. 2016b. “Un tribunal de París ordena a Uber pagar 1,2 millones € al sindicato de taxistas francés”. Consultado el 16 de noviembre de 2016. <https://www.theguardian.com/technology/2016/jan/27/uber-ordered-pay-france-national-union-taxis-paris-court>

<sup>22</sup> The Guardian. 2016c. “Francia sufre una jornada de protestas en la que las fuerzas de seguridad lanzan gases lacrimógenos a los taxistas en huelga”. Consultado el 16 de noviembre de 2016. <https://www.the-guardian.com/world/2016/jan/26/french-taxi-drivers-block-paris-roads-in-uber-protest>

<sup>23</sup> <http://en.pascalsmet.be/articles/mobility/taxi-en>

<sup>24</sup> The New York Times. 2014. “Un tribunal alemán levanta la prohibición al servicio de transporte de Uber”. Consultado el 16 de noviembre de 2016. [http://www.nytimes.com/2014/09/17/business/international/uber-ban-in-germany-is-lifted-by-court.html?\\_r=1](http://www.nytimes.com/2014/09/17/business/international/uber-ban-in-germany-is-lifted-by-court.html?_r=1).

<sup>25</sup> P. Charhon, D. Murphy (2016) “El futuro del trabajo en el sector de los medios de comunicación, el arte y el entretenimiento: Afrontando el reto del trabajo atípico”, preparado por la Federación Internacional de Actores (FIA), la Federación Internacional de Músicos (FIM), UNI MEI (el sindicato global del sector de los medios de comunicación y el entretenimiento) y la Federación Europea de Periodistas (EFJ), P. 38.

<sup>26</sup> Ídem, P. 37.

<sup>27</sup> Ídem, P. 39.

<sup>28</sup> Ídem, P. 39.

<sup>29</sup> Federación Neerlandesa de Sindicatos — Sector de los artistas, los medios, la información y el juego

<sup>30</sup> Ídem, P. 42.

<sup>31</sup> Ídem, P. 42.

<sup>32</sup> Salvar a Europa: por la Juventud y el Progreso, resolución adoptada por el Consejo del PSE de Praga el 3 de diciembre de 2016

<sup>33</sup> Según ha señalado la Cámara de Trabajo de Viena. 2016. “Cambio digital — Justo y equitativo”.

## Páginas 16—19

### Digitalización, economías de plataformas e impacto en la protección social y las normas del derecho laboral

<sup>34</sup> Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, Libro Verde sobre “Trabajo 4.0” (*Arbeit 4.0*), 2015, 16

<sup>35</sup> Comisión Europea. 2016b. “Competencias y empleos digitales”. Consultado el 16 de noviembre de 2016. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/skills-jobs>.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> Hay disponibles múltiples recursos sobre la destrucción y la creación de empleo que podría generar la economía digital, en combinación con la automatización. Véase, por ejemplo, Bruno Palier, *Contribution au débat "Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs"*, abril de 2016, París; Christophe Degryse, "Digitalización de la economía y su impacto en los mercados de trabajo", documento de trabajo 2016/02, Instituto Sindical Europeo, p.33; o "Reinventando el trabajo: Libro Verde Trabajo 4.0", Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, abril de 2015, Berlín, Alemania.

<sup>38</sup> Huws, Ursula. 2014. "El trabajo en la economía digital: El cibertariado cumple su mayoría de edad". NYU Press.

<sup>39</sup> Comisión Europea. 2011 "Agenda digital: TIC para el empleo". Consultado el 16 de noviembre de 2016

<sup>40</sup> Confederación Europea de Sindicatos. 2016. Resolución sobre digitalización: "Hacia un mundo digital justo". Comunicación ejecutiva, junio 2016.

<sup>41</sup> Programa del PSE para unas reformas progresistas, noviembre de 2015

<sup>42</sup> En líneas generales, el trabajo digno se describe del siguiente modo: "disponer de unos ingresos seguros y adecuados, tener un puesto permanente, establecer contactos sociales y ser capaz de utilizar y desarrollar las propias capacidades en el trabajo", Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania. 2015. *Libro Verde Trabajo 4.0*.

<sup>43</sup> "El futuro del trabajo en la alianza transatlántica", por Steven Hill, 11 de febrero de 2016, Social Europe

## **Página 24**

### **Preparar la transición profesional y la diversificación de las trayectorias profesionales**

<sup>44</sup> Literalmente "cuenta personal de actividad".

## **Páginas 26—27**

### **Garantizar la protección de las personas ocupadas**

<sup>45</sup> O, en otras palabras, el derecho de los empleados a estar inaccesibles y no responder. Véase "Buen trabajo y buenos servicios en el mundo digital", resolución del 4º Congreso Federal de Ver.di, Sindicato Unido de Servicios, septiembre de 2015, Alemania. Este derecho fue introducido en el artículo 55 de la Ley del trabajo francesa de 8 de agosto de 2016.

<sup>46</sup> R198 — Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006. (N.º 198) Recomendación sobre la relación de trabajo. Adopción: Ginebra, 95ª sesión de la OIT (15 de junio de 2006).

<sup>47</sup> Esta es la cuestión principal del actual debate jurídico en los tribunales a ambos lados del Atlántico en

lo que respecta a los conductores de UBER.

<sup>48</sup> COM(2016) 824 final 2016/0403 (COD) Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se introduce una tarjeta electrónica europea de servicios y los mecanismos administrativos conexos

## **Página 30**

### **Una verdadera red de seguridad para los períodos de desempleo**

<sup>49</sup> Este es el objetivo establecido por el gobierno francés para su "*compte personnel d'activité*", véase [www.gouvernement.fr/compte-personnel-activite-cpa](http://www.gouvernement.fr/compte-personnel-activite-cpa)

<sup>50</sup> La renta básica universal incondicional constituye un tema muy debatido, con fervientes partidarios y duros críticos. Algunos puntos de este debate se refieren a su complementariedad frente a la sustitución de las prestaciones sociales, a la expansión de los recursos públicos frente a su concentración en aquellos que más lo necesitan, a su nivel y a su sostenibilidad.

<sup>51</sup> Como sugiere Henning Meyer en "La revolución digital y la desigualdad, ¿cómo deberían responder los gobiernos?" en *La revolución tecnológica, Journal for a Progressive Economy* n.º 7, col. enero de 2016

<sup>52</sup> *Statut d'intermittence*: En Francia y Bélgica, estatus de los trabajadores que tienen un empleo ocasional en el sector del entretenimiento, que internaliza el coste del desempleo estructural y establece un derecho a pagos compensatorios durante un período determinado una vez que se ha alcanzado un determinado umbral de horas trabajadas.

## **Página 33**

### **Integrar todas las formas de trabajo en la financiación de la protección social**

<sup>53</sup> "La economía colaborativa: hacerla sostenible", Damien Demailly, Anne Sophie Novel, Estudios N°03/2014 IDDRI París, Francia

<sup>54</sup> "La economía colaborativa que no lo es: Moldear el empleo en el capitalismo de plataforma" por Jan Dra-hokoupil y Brian Fabo. 26 de julio de 2016, Social Europe.

<sup>55</sup> Para más información sobre los robots y la inteligencia artificial, véase la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)).

<sup>56</sup> Por ejemplo, AirBnB recauda impuestos locales sobre las estancias en varias ciudades europeas, tras llegar a acuerdos con los ayuntamientos.

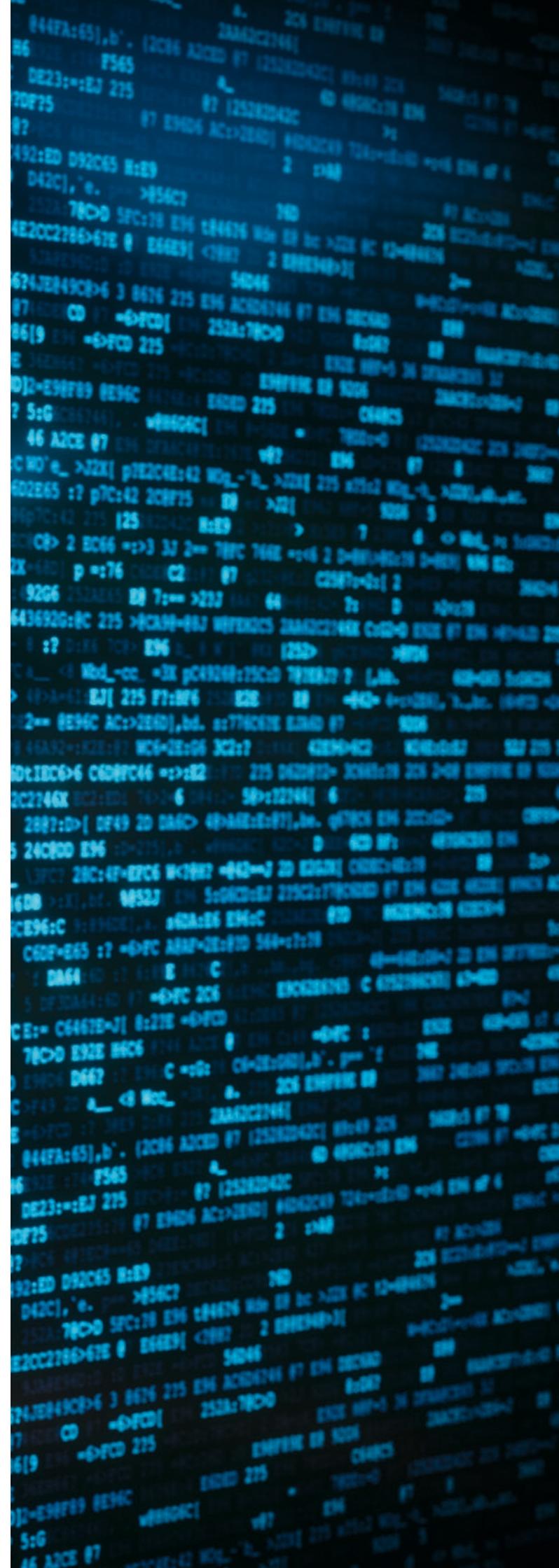
## Página 35 Conclusión

<sup>57</sup> Tal como describe el Instituto Sindical Europeo en su aviso de publicación de “Digitalización de la economía y su impacto en los mercados de trabajo”, Christophe Degryse, documento de trabajo 2016/02, Instituto Sindical Europeo, p:33.

<sup>58</sup> Jean-Claude Juncker, presidente de la Comisión Europea, discurso sobre el estado de la Unión, Parlamento Europeo, Estrasburgo, 9 de septiembre de 2015.

## Páginas 38–39 Glosario

- <sup>1</sup> Oxford Dictionaries. 2017. Definición de algoritmo. Consultado el 8 de agosto de 2017
- <sup>2</sup> Eurofound. (2017). Contratación fraudulenta de trabajo: Falsos autónomos (República Checa, España y Reino Unido), Eurofound, Dublín.
- <sup>3</sup> Huws, Ursula. 2014. “El trabajo en la economía digital: El cibertariado cumple su mayoría de edad”. NYU Press.
- <sup>4</sup> Valenduc, Gérard, y Vendramin, Patricia. 2016. “El trabajo en la economía digital: separando lo viejo de lo nuevo”. Bruselas: Instituto Sindical Europeo, 7
- <sup>5</sup> DAF/COMP(2012)22.2012. *La economía digital*. OCDE
- <sup>6</sup> DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL. *Nuevas formas de trabajo en la economía digital*. OCDE
- <sup>7</sup> OIT. 2017. Formas atípicas de empleo. Consultado el 8 de agosto de 2017
- <sup>8</sup> Drahokoupil, Jan, y Fabo, Brian. 2016. “La economía de plataformas y la alteración de la relación laboral” *Informe de políticas del Instituto Sindical Europeo n.º 5, 2*
- <sup>9</sup> OCDE. 2016. “Automatización y trabajo independiente en una economía digital, informe de políticas sobre el futuro del trabajo”. OECD Publishing. París
- <sup>10</sup> EurWORK. 2016. *Dumping social*. Consultado el 8 de agosto de 2017
- <sup>11</sup> Azevedo, Filipa y Maciejewski, Mariusz. 2015. Briefing: “Consecuencias sociales, económicas y jurídicas de Uber y de empresas de transporte colaborativo similares”. Parlamento Europeo



# PSE

SOCIALISTAS &  
DEMÓCRATAS

Para cualquier pregunta o comentario en relación con nuestro trabajo sobre digitalización, por favor contacte con Antoine Mertzseisen ([antoine.mertzseisen@pes.eu](mailto:antoine.mertzseisen@pes.eu), +32 254 89096).

Síguenos en [www.facebook.com/pes.pse](https://www.facebook.com/pes.pse)  
y [www.twitter.com/pes\\_pse](https://www.twitter.com/pes_pse).

Partido Socialista Europeo

10 – 12 Rue Guimard  
1040 Bruselas  
Bélgica

T +32 2 548 90 80  
[info@pes.eu](mailto:info@pes.eu)  
AISBL-BBCE-N 0897.208-032

Esta publicación ha recibido apoyo financiero del Parlamento Europeo. La responsabilidad exclusiva recae en el autor y el Parlamento Europeo no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Septiembre de 2017