

¿El ser humano al servicio de la tecnología?

Reflexiones a propósito de la obra de Anna Ginés i Fabrellas, ‘El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral’, Navarra: Aranzadi, 2020.

DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6224>

La representación del ser humano como un ente subordinado y controlado por la tecnología es un argumento recurrente en obras de ciencia ficción distópicas, en las que las máquinas han tomado el control y han construido una nueva civilización en la que la humanidad es tan solo otra materia prima más. Este argumento, en apariencia de fantasía, parece más real a la vista de la lectura del excelente trabajo de la profesora Ginés i Fabrellas.

El desarrollo de la tecnología ha alcanzado tal grado de perfeccionamiento que ha posibilitado que muchos negocios se funden sobre la premisa de un exceso de oferta de mano de obra humana y sobre la devaluación de condiciones laborales propiciada por dicha abundancia. Es cierto que el fenómeno no es nuevo. En los inicios de la revolución industrial, el éxodo del campo a las ciudades, en búsqueda de nuevas oportunidades, ya posibilitó que las industrias pudieran reducir las condiciones salariales ante el exceso de oferta de mano de obra que se producía en las nuevas urbes.

Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre la primera industrialización y el desarrollo de las nuevas formas empresariales tecnológicas del presente. A comienzos del siglo XIX la amplia oferta de mano de obra quedaba limitada geográficamente, a pesar del incremento de la población en las ciudades, pues las personas trabajadoras disponibles estaban restringidas por las fronteras y por el deficiente desarrollo de los medios de transporte de la época. Asimismo,

las rentas que compensaban el trabajo debían posibilitar la subsistencia de las personas trabajadoras, ya que, con carácter general, eran su única fuente de ingresos, exigencia que, desde luego, fue ganando relevancia con el avance del movimiento obrero. En la actualidad, la oferta de mano de obra humana requerida por las plataformas digitales es inagotable y fácilmente intercambiable. Internet posibilita que estas empresas puedan contar con un número casi infinito de potenciales trabajadores y trabajadoras, no sujetos a fronteras, ni necesitados de desplazamientos; que realizan tareas sencillas, más o menos mecánicas, que requieren escasa especialización y, por tanto, son fácilmente sustituibles. Por otra parte, las rentas recibidas por el desarrollo de estas labores, con carácter general, suelen ser adicionales a las obtenidas por otras actividades principales. Por ello, las pequeñas cantidades satisfechas por su desempeño no suelen ser consideradas como un problema especialmente relevante por las personas trabajadoras de estas plataformas.

En el contexto descrito, resulta de absoluta necesidad diferenciar entre distintos tipos de empresas de raíz tecnológica. Es habitual el uso de dos términos —empresas de economía colaborativa y empresas de la *gig economy* o plataformas digitales—, que en muchas ocasiones se emplean como sinónimos, pero que, en realidad, no lo son. La diferencia entre ambos tipos, cómo se pone de manifiesto en el primer capítulo de la monografía que se reseña, radica

en la existencia o no de la oferta de un servicio de consumo y, por tanto, en la ausencia de ánimo de lucro en la prestación por parte de las empresas colaborativas y en la presencia del mismo en las actividades de las plataformas de la *gig economy*.

Las empresas de la economía colaborativa utilizan la tecnología para generalizar entre desconocidos relaciones de complacencia, que anteriormente quedaban limitadas a los ámbitos familiares y de amistad. Ejemplo de empresas colaborativas serían la plataforma Blablacar, que permite a las personas usuarias compartir coche y gastos de desplazamiento, o la empresa Fon, que permite compartir gratuitamente redes wifi. En cualquier caso, no altera la naturaleza colaborativa de la empresa la circunstancia de que esta haya desarrollado un modelo de negocio en el marco de este tipo de economía. Es decir, no es obstáculo para seguir reconociendo a una empresa dentro de la economía colaborativa que estas puedan llegar a obtener, por ejemplo, rendimientos publicitarios por la actividad de los consumidores del servicio ofrecido, siempre que las relaciones entre los usuarios se mantengan en el plano del intercambio y la cooperación.

Las empresas de la *gig economy*, por su parte, ofrecen bienes y servicios de consumo, con ánimo de lucro, valiéndose de una app o de plataformas web. Como ejemplo de este tipo de corporaciones cabría citar, entre otras, a Uber, en el transporte de personas; Glovo, dedicada al servicio de reparto de comida a domicilio con carácter principal; o TaskRabbit, dedicada a la realización de tareas o recados.

La presencia trascendental del elemento tecnológico en ambos tipos de empresas –las de economía colaborativa y las de la *gig economy*– no supone automáticamente la obsolescencia del Derecho del Trabajo o, al menos, no más que en las actividades empresariales tradicionales. Aunque, en opinión de la Profesora Ginès, quizás sí pudiera ser necesaria la aprobación de normas específicas para disciplinar una nueva realidad colaborativa-tecnológica, ello es innecesario en el caso de las plataformas de la *gig economy*. Desde luego debe compartirse que la ausencia de una regulación específica sobre estas últimas no supone la ausencia de regulación y

que, por tanto, las empresas de la *gig economy* deben recibir el mismo tratamiento jurídico que aquellas empresas que desarrollan las mismas actividades económicas, pero sin el factor tecnológico. Todo ello, ciertamente, no excluye que sea necesario y recomendable actualizar el lenguaje y los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. En términos gráficos, cuando en nuestro país existen casi 50 millones de líneas móviles con conexión de banda ancha a internet –mientras que la población activa es de casi 23 millones de personas según la última encuesta de población activa del Instituto Nacional de Estadística–, es insostenible que la representación de los trabajadores en nuestro país se siga construyendo sobre tabloneros de anuncios de corcho (ex artículos 67, 74 o 81 ET), en lugar de potenciar su digitalización.

Una vez resuelta la diferencia entre la economía colaborativa y la *gig economy* y antes de abordar el objeto central de la investigación, el muy interesante y necesario estudio de las características del trabajo en las plataformas digitales, la monografía evidencia que estas compañías son una realidad plural. Dentro de las cuales es posible diferenciar dos modalidades, en primer lugar, las plataformas de trabajo a demanda, que se desarrollan fundamentalmente en entornos urbanos; y, en segundo lugar, las plataformas de micro tareas, que pueden prestarse completamente de forma virtual.

En cualquier caso, a pesar de los matices en el desarrollo del modelo de negocio, todas las plataformas digitales de la *gig economy* comparten cuatro características comunes. En primer lugar, ofrecen sus servicios a través de una aplicación informática, este elemento innovador facilita la rápida conexión entre oferta y demanda. Asimismo, todas establecen de forma unilateral los términos y condiciones de acceso a la plataforma, tanto para los consumidores como para sus trabajadores –estos términos incluyen, entre otros aspectos, el coste del servicio o la forma de pago–. En tercer lugar, disponen de un sistema que permite a los usuarios valorar la calidad del servicio en su conjunto y, de forma específica, la de las personas que trabajan a través de la plataforma. Ello busca potenciar la confianza de los usuarios de las plataformas,

pero sobre todo persigue obtener información con la que adoptar decisiones organizativas, cómo, por ejemplo, la desconexión de aquellos trabajadores que no alcancen una puntuación mínima. Finalmente, es una práctica habitual en estas plataformas incluir en los contratos de los trabajadores cláusulas que excluyan expresamente la laboralidad del vínculo que los enlaza, estableciendo que la prestación de servicios se realiza en términos de autonomía.

La prestación de servicios descrita muestra unas evidentes ventajas. Quizás la principal de todas ellas sea la reducción generalizada de gastos operativos. Que incluye tanto los laborales –pues como se ha señalado este tipo de plataformas, de forma justificada o no, incorporan a trabajadores en régimen de autonomía, lo que reduce sensiblemente los costes sociales–, como los de gestión de la oferta y la demanda –ya que esta se relaciona y equilibra de forma automática en la propia aplicación–.

Además de que su actuación requiere menores inversiones que los de las empresas tradicionales, sus beneficios también son mayores. En este sentido, una vez desarrollada la idea de negocio, la exportación de la app a nuevos mercados internacionales no tiene prácticamente gastos asociados. Ello explica la rápida internacionalización y el crecimiento de estas empresas. El mejor rendimiento económico de las plataformas digitales también se justifica por los propios datos que los usuarios suministran a las mismas a través del uso de sus aplicaciones. Cuanto más se utilizan estas, mayor será la información que las empresas recaben y ello les permitirá ofrecer nuevos productos u ofertas de interés que, a su vez, incrementarán sus cuentas de resultados. Asimismo, la economía de escala de estas plataformas y la reducción de costes, ya indicada, posibilitan ofrecer servicios a precios razonables para toda la población –como transporte privado, comida o limpieza a domicilio–. Finalmente, no puede dejar de reconocerse que estas empresas han introducido nuevas oportunidades de empleo flexible y dinámico para un sector de la población que demanda este tipo de actividades, al permitir la rentabilización de tiempos infrutilizados y su compatibilidad con otras actividades.

La clara objeción que puede expresarse frente a este modelo de negocio, pese a las ventajas enunciadas, es que provocan un trabajo precario y contribuyen de manera decisiva, como se pone de manifiesto en el capítulo quinto, a la denominada uberización de la economía. Es decir, a la reducción de los estándares de protección laboral y social de los Estados del bienestar europeos.

La imposición de condiciones laborales negativas –como, por ejemplo, los contratos por minutos, días o incluso por cero horas; la no asunción de la prevención de riesgos laborales por la empresa o las conductas antisindicales desarrolladas para evitar la organización colectiva de las personas trabajadoras– está articulada sobre la huida del Derecho del Trabajo. Es decir, bajo la falsa premisa de que los sujetos contratados por estas plataformas son trabajadores autónomos. Sin embargo, la investigación recogida en la monografía permite constatar que la prestación de servicios en estas plataformas se realiza con carácter general en régimen de dependencia y ajenidad.

Es cierto que ello no es una verdad inmutable y que es posible configurar un modelo de negocio digital empleando a verdaderos trabajadores autónomos. No obstante, lo cierto es que las plataformas digitales de la *gig economy*, al menos, hasta el momento, han optado por construir su modelo de negocio a partir de unas variables que en nuestro ordenamiento solo son compatibles con el trabajo por cuenta ajena. En este sentido, los capítulos tercero y cuarto realizan una nueva aproximación en el entorno digital a los conceptos de trabajador por cuenta ajena y de empleador. Para ello identifican la dirección algorítmica como manifestación de subordinación y la tecnología como verdadera infraestructura productiva.

El trabajo en las plataformas digitales es subordinado, pues las direcciones empresariales de las mismas fijan unas instrucciones suficientes para mantener el control sobre la organización del trabajo. Así, determinan, por ejemplo, los turnos o las tareas que pueden elegir los trabajadores en función de la evaluación permanente que realiza la compañía de ellos o establecen la manera en la que estos deben desarrollar su activi-

dad. En segundo lugar, las plataformas digitales hacen uso de las evaluaciones de los clientes y de sistemas de geolocalización y de control digital como fórmula de control empresarial. Lo que les permite incluso llegar a despedir a los trabajadores que no superan la media de evaluaciones determinada por la compañía. Finalmente, a pesar de considerarles trabajadores autónomos, de forma generalizada estas plataformas prohíben en nuestro país la subcontratación/sustitución de la actividad sin el visto bueno de la dirección. Este comportamiento, sin duda, debe interpretarse como un indicio de dependencia. No obstante, este patrón de conducta se ha comenzado a romper en otros Estados. En concreto en el Reino Unido, donde Deliveroo permite a sus repartidores subcontratar los envíos aceptados. Dicha modificación del contrato de relación con sus trabajadores ha provocado que el Tribunal de Apelaciones concluya que la prestación de servicios se ejecuta en términos de autonomía y por cuenta propia (Case C1/2018/3104, 24 de junio de 2021). El confuso pronunciamiento, sin embargo, no tiene en cuenta que en la práctica la sustitución es prácticamente imposible por las limitaciones impuestas por la propia empresa.

El segundo de los requisitos nucleares para constatar la existencia de un trabajador, la ajenidad, también está presente en la forma en la que las plataformas han organizado su actividad. Es cierto que las personas trabajadoras de las plataformas digitales aportan medios de producción para la prestación de sus servicios –como bicicletas o móviles–, lo que suele evidenciar la presencia de un régimen de autonomía. No obstante, los instrumentos facilitados por las personas trabajadoras no son los aspectos esenciales de la actividad productiva de estas plataformas. La web o la aplicación móvil, la marca y, en definitiva, el algoritmo son en realidad el núcleo que sostiene el funcionamiento y aportan valor añadido al trabajo en plataformas. Asimismo, como elemento adicional para ratificar la ajenidad de este tipo de relaciones, debe mencionarse que es la plataforma la que decide los precios y las condiciones del servicio, disposiciones que constituyen un indicio claro de ajenidad.

El panorama descrito es desolador en muchos instantes. Provoca el desasosiego en el

lector, que ve como el modelo de negocio de las plataformas digitales convierte a la persona trabajadora en una herramienta al servicio de la tecnología; en lugar de aprovechar el desarrollo de esta en beneficio de la mejora de las condiciones socio-laborales. La esperanza para dar una respuesta y regular esta realidad debe buscarse en el capítulo sexto, que pretende revelar cómo debe regularse el trabajo en las plataformas digitales. Sin embargo, no espere el lector encontrar soluciones milagrosas o rupturistas. No las hay y quizás no deba haberlas, porque, como se ha señalado, la prestación de servicios en el marco de las plataformas digitales de la *gig economy* se hace en régimen de ajenidad y subordinación. Por tanto, no es necesario crear un modelo nuevo para regular un fenómeno antes inexistente. Solo es preciso aplicar a las prestaciones por cuenta ajena, que ahora se realizan incorporando un elemento tecnológico, las normas existentes que regulan esas actividades cuando se desarrollan sin dicho factor tecnológico.

La profesora Ginès propone la reconstrucción del Derecho del Trabajo en la economía digital a partir de tres elementos básicos. En primer lugar, se sugiere la utilización del contrato a tiempo parcial como fórmula para ofrecer, al menos, cierta seguridad jurídica a las personas trabajadoras. La presencia de un salario digno y respetuoso con la normativa es el segundo de los aspectos a garantizar en esta relación de servicios por cuenta ajena. Cumplir con dicho requisito exige contemplar la retribución del tiempo de conexión de las personas trabajadoras de estas plataformas como tiempo de disponibilidad y velar porque perciban, al menos, el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado, con independencia del número de servicios realizados. Finalmente, la libre elección de los horarios por parte de las personas trabajadoras de las plataformas obliga a adaptar las normas de cotización y encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social. Así, en este sentido, se propone un sistema similar al existente para el trabajo fijo discontinuo en empresas de estudios de mercado y de opinión pública. Es decir, que se permita presentar en los diez primeros días del mes la relación nominal de las personas trabajadoras y días que han prestado servicios en el mes anterior.

En conclusión, la monografía pretende contribuir al debate de la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales, tanto en plataformas a demanda – como Deliveroo, Globo o Uber– como en plataformas de micro tareas online –como, por ejemplo, Amazon Mechanical–. Sin duda, el trabajo de investigación logra su fin y su consulta resulta obligada, pues faci-

lita los elementos de juicio fundamentales para entender la ¿nueva? prestación de trabajo por cuenta ajena en las empresas de la *gig economy*.

Luis Gordo González
Profesor Contratado Doctor UAM
<https://orcid.org/0000-0002-6442-2806>
luis.gordo@uam.es