Mesa Iniciativas sindicales. Plataformas digitales

En el contexto actual, hay estadísticas que dicen que España podría perder hasta siete millones de empleos en la próxima década por la crisis económica de la Covid-19 y los procesos de automatización, sobre todo en sectores como la hostelería, el comercio y la construcción, según los cálculos de UGT. En Europa, alrededor de 24 millones de puestos de trabajo sufrirían esta doble amenaza en forma de reducción de salarios y horas de trabajo, ERTE o despidos permanentes, lo que supone el 10% del total de empleos, según los nuevos datos de McKinsey. La transposición de esta metodología a España, confrontándola con la EPA, muestra que hasta siete millones de empleos estarían amenazados en la próxima década por los efectos de la pandemia y el riesgo de ser reemplazados por máquinas.

UGT señala que el efecto será "más acusado" en el mercado de trabajo español, dado el peso que tienen los sectores más indefensos a ambas casuísticas, como la hostelería, donde el 94% de los trabajadores está en riesgo (1,4 millones); el pequeño comercio y el comercio al por mayor, con un 68% (2 millones) y la construcción, 58% (541.000). Además, el informe internacional señala que el 80% de los posibles afectados son las personas con menor nivel educativo. En la misma línea, otro Estudio, de la Universidad de Oxford, predice que desaparecerán el 47 % del empleo.

Muchas señales acumula este augurio. Un fabricante de móviles, Foxconn, socio de Apple, planea sustituir 1 millón de puestos de trabajo humano por robots (cuenta con 1.200.000 trabajadores). Ya ha comenzado, sustituyendo 60.000. La irrupción de “los drones” se presenta como fuente de “destrucción masiva de empleo”. Los ejemplos se pueden multiplicar: “hoteles atendidos sólo por robots” (experiencias en Tokio), de “taxis” y “buses” sin conductor humano. Entre las empresas de transporte de pasajeros que experimentan con el coche sin conductor está UBER, líder de la “economía colaborativa”.

Es una nueva forma de prestar servicios donde las empresas no contratan a trabajadores, sino que su modelo de negocio consiste en poner en contacto, mediante una plataforma digital, al “demandante” con el “proveedor”. Evidentemente, estos ejemplos también están en nuestro país, como afirma Caixa Bank Research, se estima que en España el 43% de los trabajadores serán sustituibles a medio plazo. Como ejemplo el sistema financiero español, que ha perdido más de 70.000 empleos y pide un nuevo ajuste de al menos un 20% más.

Traducido este proceso en impacto laboral, y también de protección social, la robotización de la economía se asimilaría al problema del envejecimiento, puesto que, si éste supone un incremento del coste de las pensiones por el aumento de beneficiarios, la digitalización traería la reducción de la sostenibilidad del sistema pues la financiación se centra en las cotizaciones de los empleos, clásicos, no digitales. Los salarios tampoco seran mayores. El ocaso del trabajo clásico, y de la sociedad que se creó sobre este modelo de trabajo, se refleja en el PIB: éste muestra una menor proporción de ingresos por las rentas del trabajo en relación a las del capital. La revolución tecnológica lejos de corregir esta creciente desigualdad la acelerará.

Pero ante quienes vaticinan el fin del trabajo tal y como lo conocemos, por el fenómeno de la digitalización y consecuencia de la revolución digital, desde UGT tenemos que decir que NO estamos ante nada nuevo. Desde el inicio del movimiento obrero, trabajadores y trabajadoras junto a sus organizaciones sindicales, han venido temiendo que, algún un día sí, alguna de las “revoluciones tecnológicas” alcance tal magnitud que las antiguas máquinas, ahora robots, sustituyan por completo a las personas. La automatización ofrece hoy, como ayer, la posibilidad de reorientar la naturaleza y el sentido del trabajo, liberando a los trabajadores de las tareas

más repetitivas, incluso más penosas, para poder dedicarse a otras en las que desarrollar el potencial creativo de las personas. Desde esta perspectiva, no son pocos los Estudios que auguran que más del 65% de los nuevos estudiantes trabajarán en puestos nuevos.

La evidencia de que no está todo dicho en el fenómeno de la digitalización la encontramos en el ejemplo de Alemania. El país centroeuropeo, hace años que ha alcanzado su máximo nivel de empleo desde la reunificación (1990). Desde 2007, no ha hecho sino ir batiendo año a año récords de empleo, de modo que, si en 2012 se situaba en torno a los 41 millones, hoy está en más de 42 millones de empleos (y cotizantes a la S.S.) y eso tras el impacto de la COVID19. Se puede decir que está en pleno empleo, prácticamente. Por tanto, la realidad, como decimos es diversa y el resultado del proceso de digitalización va a depender sobre todo de las políticas que se apliquen, que son las únicas herramientas capaces de modificar la realidad y que formuladas desde el diálogo social y con una perspectiva de progreso, son las que decidirán realmente cual será el resultado de todo este proceso actual de digitalización. Desde UGT tenemos que insistir en las ventajas que la digitalización puede traer a la configuración del trabajo mientras apostamos en paralelo por políticas y regulaciones que orienten la redistribución de riqueza con una mayor calidad de vida de trabajadores y trabajadoras. No en vano, Europa es el único continente en el Mundo donde la acción económica de las empresas viene acompañada de lo social, de protección social a las personas trabajadoras.

Es en este contexto donde, en España, ve la luz la "ley de riders". Concretamente, se trata del Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET), "para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales". Lo más destacable, y reseñado, de esta norma con valor de ley es su origen en un acuerdo de diálogo social (10 de marzo de 2021), lo que habría permitido, según dice el preámbulo de la ley "que nuestro país avance de forma pionera en esta materia y lo haga de la mano de un diagnóstico y una solución compartida por los interlocutores sociales más representativos cuyas aportaciones han resultado decisivas", algo que convierte a España y a nuestro Diálogo Social en pioneros en Europa, en materia de regulación del trabajo en plataformas.

Sin embargo, a pesar del gran valor que desde todas las esferas se le reconoce como norma negociada y a la buena dirección que seguiría el camino de modernidad garantista que buscaría, con la la doble innovación reguladora que incluye la ley:

- la "presunción plena (o fuerte) de laboralidad" del trabajo en plataformas online de reparto y
- el "derecho colectivo a la transparencia algorítmica",

nuestro trabajo en defensa de los trabajadores de las plataformas no ha terminado aquí y tenemos que seguir profundizando desde el diálogo social y la Negociación Colectiva en la búsqueda de unas mayores garantías para estos trabajadores, en un rango más amplio de efectividad y una mayor protección social para los trabajos del futuro.

Lo que es indudable es que la nueva ley riders, puede ser un buen escudo frente a las alternativas que parece ahora están diseñando las plataformas de reparto basadas en la ubicación, a fin de reducir el ámbito aplicativo de la ley, como son las formas de gestión indirecta, a través de la contratación con cooperativas de personas repartidoras, es decir, formas de autoempleo colectivo o asociado.

En unos casos se han creado para ser competencia de las grandes plataformas (ej. Mensakas, en Barcelona, La Pájara, en Madrid), en otros, **constituirían una vía alternativa de organización de estas, para seguir dominando el mercado con costes menores que ser empleadoras directas.** La evidencia de la protección reforzada de estos trabajadores que supone la nueva ley la encontramos en el hecho de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), ha considerado una cesión ilegal de personas trabajadoras, a la contratación de cooperativas de personas por parte de las plataformas. De ahí que haya sancionado a Cabify con 431.275€, al utilizar dos empresas subcontratistas y una ETT.

En este objetivo que UGT se marcó de forma pionera y temprana, consideramos un gran paso adelante y un gran respaldo a nuestra ley nacional de riders, la futura directiva de plataformas europea. Por motivos evidentes, pues estamos hablando en la mayoría de los casos de empresas multinacionales que operan en el conjunto de Europa y una armonización europea de las "reglas de juego" para estas empresas, frenaría considerablemente las actuaciones fuera de ley o abusos contra los trabajadores y trabajadoras de plataformas. No solo supondría un refuerzo y un espaldarazo decisivo a la pionera ley española, sino que ampliaría las posibilidades de actuaciones judiciales contra los abusos, incorporando la jurisdicción del tribunal europeo que aunque ya es competente, con una directiva marco europea como esta, las actuaciones en este orden se verían muy favorecidas y simplificadas, pues la seguridad jurídica estaría muy reforzada.

Y esto, **las actuaciones jurídicas, las denuncias interpuestas por las organizaciones sindicales, sobre todo de UGT, no olvidemos que ha sido el motor que ha impulsado la negociación de la ley española:** teníamos a las empresas en España contra las cuerdas con una acumulación de sentencias de distinto orden que declaraban la naturaleza del trabajo en plataformas como laboral y condenaban a las empresas con cuantiosas sumas.

Es por eso que UGT está implicada y comprometida en primer orden en la consecución de una directiva de plataformas. Hemos participado en todos los hitos por los cuales ha pasado la futura norma. Desde la aprobación del texto en el parlamento, donde mantuvimos reuniones con el grupo progresista para impulsar algunos aspectos controvertidos de la norma, hasta la actualidad, concretamente hace unas semanas, que UGT presentó enmiendas al texto borrador que aún se discute en trílogos (consejo, comisión y parlamento). Enmiendas que tenemos previsto defender con una ronda parlamentaria en junio en Bruselas, donde trataremos de convencer a todos y todas de las modificaciones de mejora que hemos propuesto al texto.

La Directiva propuesta cumple con el compromiso de la ley española y apoya la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales y el Plan de Acción, acordado por los Estados miembros, los interlocutores sociales y la sociedad civil en la Cumbre Social de Oporto en mayo de 2021, al abordar los cambios que trae la transformación digital al mercado laboral.

La transición digital, acelerada por la pandemia de COVID-19, está dando forma a la economía de la UE y sus mercados de trabajo. Las plataformas laborales digitales se han convertido en un elemento importante de este nuevo panorama social y económico emergente. Han seguido creciendo en tamaño. **Se estima que los ingresos en la economía de las plataformas de trabajo digital en la UE han crecido alrededor de 500% en los últimos cinco años. Actualmente, más de 28 millones de personas en la UE trabajan a través de medios digitales. En 2025, se espera que su número alcance los 43 millones.**

Las plataformas laborales digitales están presentes en todos los sectores y promueven servicios innovadores y nuevos modelos de negocio que pueden crear muchas oportunidades para los

consumidores y las empresas. Pueden igualar eficientemente la oferta y demanda de mano de obra y ofrecer posibilidades para ganarse la vida u obtener ingresos adicionales, incluyendo a personas que enfrentan barreras en el acceso al mercado laboral, como jóvenes, personas con discapacidades, inmigrantes, personas pertenecientes a minorías raciales y étnicas o personas con responsabilidades de cuidado. El trabajo de plataforma crea oportunidades para establecer o ampliar un cliente base, a veces a través de las fronteras. Brinda a las empresas un acceso mucho más amplio a los consumidores, oportunidades para diversificar los ingresos y desarrollar nuevas líneas de negocio, ayudándoles así a crecer. Para los consumidores significa un mejor acceso a productos y servicios que serían de otro modo difícil de alcanzar, así como el acceso a una nueva y más variada selección de servicios.

Sin embargo, desde UGT no podemos consentir que la introducción de estas nuevas formas de organización del trabajo de las plataformas digitales se haga con el desafío de los existentes derechos y obligaciones relacionados con el derecho laboral y poniendo en jaque la protección social de los trabajadores y trabajadoras en plataformas.

Se estima que nueve de cada diez plataformas activas actualmente en la UE clasifican a las personas que trabajan a través de ellos como autónomos. Es posible que la mayoría de esas personas sean genuinamente autónomas en sus desempeños y pueden utilizar el trabajo en plataformas como una forma de desarrollar sus actividades empresariales.

Y hago un inciso aquí para reconocer que el auténtico trabajo por cuenta propia está contribuyendo positivamente a la creación de empleo, desarrollo, innovación, accesibilidad de los servicios y digitalización en la UE. Pero no es el trabajo de las personas realmente autónomas lo que está en cuestión en estos momentos. **El verdadero nudo gordiano al que nos enfrenta a esta nueva forma de desarrollo de la actividad económica de las empresas en Europa está en algo que no es moderno, más bien antiguo: la explotación de la fuerza de trabajo para alcanzar beneficio por parte de las empresas. La figura del falso autónomo, declarado en numerosas sentencias en España y de la misma forma en múltiples países de Europa**, más que hablarnos de modernidad o vanguardia, nos habla del pasado, podríamos decir que nos envía directos al siglo XIX y a su revolución industrial. No es ese el futuro que queremos para nuestros trabajadores y trabajadoras en UGT.

La CE y el propio PE, constatan que hay un elevado número de personas que experimentan subordinación y diversos grados de control por parte de las plataformas laborales digitales a través de las que operan, por ejemplo, en lo que respecta a los niveles salariales o condiciones de trabajo. **Según una estimación, hasta cinco millones y medio de personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales podría estar en riesgo de estatus laboral en clasificación errónea, o dicho más claramente, son falsos autónomos**. Estas personas son sufren malas condiciones de trabajo y acceso inadecuado a la protección social. Como resultado de la clasificación errónea, no pueden disfrutar de los derechos y protecciones a los que tienen derecho como trabajadores. Estos derechos que se les niega, incluyen el derecho a un salario mínimo, horario regulado, seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y el derecho a vacaciones retribuidas, así como mejora del acceso a la protección social contra accidentes de trabajo, desempleo, enfermedad, jubilación y vejez.

Las plataformas laborales digitales utilizan sistemas automatizados para hacer coincidir la oferta y la demanda de trabajo. Aunque de diferentes formas, las plataformas digitales las utilizan para asignar tareas, monitorear, evaluar y tomar decisiones para las personas que trabajan a través de ellos. **Tales prácticas se denominan como "gestión algorítmica"**. Si bien la gestión

algorítmica se utiliza en un número creciente de formas en el mercado laboral más amplio, es claramente inherente al negocio de las plataformas laborales digitales. Crea eficiencias en la conciliación de la oferta y la demanda, pero también tiene un importante impacto en las condiciones de trabajo en plataformas de trabajo.

Está constatado por la CE y el PE que la gestión algorítmica también oculta la existencia de subordinación y control por parte de la plataforma laboral digital sobre las personas que realizan el trabajo. **El potencial de sesgo de género y discriminación en algoritmos de gestión también amplifica las desigualdades de género.** Comprender cómo influyen los algoritmos o determinan ciertas decisiones (como el acceso a futuras oportunidades de tareas o bonificaciones, la imposición de sanciones o la posible suspensión o restricción de cuentas) es primordial, dadas las implicaciones para los ingresos y las condiciones de trabajo de las personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales. **Y es tarea que desde UGT exigimos a la nueva directiva europea.**

Además, actualmente, no hay suficiente transparencia con respecto a tales sistemas automatizados de monitoreo y toma de decisiones y las personas carecen de acceso eficiente a recursos frente a decisiones tomadas o apoyadas por tales sistemas algorítmicos. En otras palabras: Desde UGT exigimos que la nueva directiva europea corrija el hecho de que los trabajadores están actualmente indefensos y sin recursos para actuar, ante la gestión algorítmica de sus condiciones de trabajo por las plataformas.

Es cierto que la gestión es relativamente nueva y, que aparte de las normas de protección de datos de la UE, no hay normas que regulen esto, se puede decir que es un fenómeno no regulado en la economía de plataformas, que plantea desafíos tanto para los trabajadores como para los autónomos que trabajan a través de plataformas y que desde UGT decimos que la nueva directiva no puede dejar de corregir, para garantizar condiciones de trabajo dignas a las personas trabajadoras de plataformas.

Otra cuestión importante son **las dificultades en el cumplimiento y la falta de trazabilidad y transparencia, incluso en situaciones transfronterizas, que incrementan también las malas condiciones de trabajo o el acceso inadecuado a la protección social**. Las autoridades nacionales no tienen suficiente acceso a datos de las plataformas laborales digitales y de las personas que trabajan a través de ellas, como el número de personas que realizan trabajos de plataforma de forma regular, su relación contractual o situación laboral, o términos y condiciones de las plataformas laborales digitales.

Este problema de trazabilidad es especialmente relevante cuando las plataformas operan a través de las fronteras, por lo que no está claro dónde se realiza el trabajo de plataforma y por quién. Esto, a su vez, dificulta que las autoridades nacionales puedan hacer cumplir las obligaciones existentes, incluso en términos de contribuciones a la seguridad social. **Es por eso que desde UGT hemos planteado como necesario que la nueva directiva corrija estas situaciones.**

El objetivo general de la Directiva de mejorar las condiciones de trabajo y derechos sociales de las personas que trabajan a través de plataformas, incluso con el fin de apoyar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas laborales digitales en la Unión Europea, haciendo que estas se adapten a las “reglas del juego”, se plantea el lograrlo a través de:

- Conseguir que las personas que trabajan a través de plataformas tengan, o puedan obtener, la situación laboral a la luz de su relación real con la plataforma laboral digital y acceder a los derechos laborales y de protección social aplicables;
- Garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto de trabajo de la plataforma;
- -Mejorar la transparencia, la trazabilidad y el conocimiento de los desarrollos en la plataforma laboral y mejorar la aplicación de las normas aplicables para todas las personas que trabajan a través de plataformas, incluidas las que operan a través de las fronteras.

El primer objetivo específico se alcanzará mediante el establecimiento de un marco global para abordar la clasificación errónea de la situación laboral en el trabajo de plataforma. Este marco incluye procedimientos apropiados para asegurar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo de plataforma, de acuerdo con el principio de primacía de los hechos, así como **una presunción refutable de relación laboral (incluida la inversión de la carga de prueba)** para personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales que controlan ciertos elementos en el desempeño del trabajo.

Esta presunción legal se aplicaría en todos los actos jurídicos y administrativos y procedimientos, incluidos los iniciados por las autoridades nacionales competentes para hacer cumplir las normas de protección social, y puede ser refutado probando que no hay empleo en relación por referencia a las definiciones nacionales.

Esperamos desde UGT que este objetivo de la directiva se haga realidad en breve, pues este marco podrá beneficiar tanto a los auténticos autónomos trabajando a través de plataformas laborales digitales **como a aquellos que, como consecuencia de la correcta determinación de su situación laboral, serán reconocidos como trabajadores, disfrutarán de mejores condiciones de trabajo, incluyendo salud y seguridad, empleo y beneficios sociales. Algo que se estima podría afectar a más de 5 millones de trabajadores en Europa.**

Por tanto, y ante los retos y resultados del Diálogo Social y la Negociación Colectiva frente a la revolución digital, queda claro, que las decisiones de la ciudadanía, formalizadas, en un Estado Social y Democrático de Derecho, a través de Instituciones, leyes y políticas que deberán ir evolucionando a cada etapa histórica para cumplir siempre una misma o análoga función social: el equilibrio entre la promoción de la libertad económica, para inventar y reinventar los modelos de negocio a fin de ganar en productividad, competitividad y, en última instancia, rentabilidad, y la garantía del bienestar social de toda la población.

Ante el desafío de la digitalización, como ya he dicho antes, los cambios nos llevan más al siglo XIX que al siglo XXI, queda claro que las leyes siempre pueden adaptarse a esas nuevas realidades y **es en esta vía en la que UGT encuentra su papel social que nos valida como agentes de cambio social e impulsores de progreso como solución a los problemas sociales.** Para el problema que supone la digitalización en su vertiente de acabar con el modelo clásico de trabajo, proponemos por ejemplo, establecer sistemas de cotización que no se basen sólo en el trabajo humano, también en el trabajo robótico ("robotización de las cotizaciones sociales"). O, dado el incremento de la riqueza inherente a todos estos procesos, y la necesidad de redistribución de la riqueza, hacer que no sea el empleo ni la pensión derivada de la carrera de cotización, la única forma de obtención de renta, sino reconocer una "renta básica de ciudadanía social" al margen de que se tenga o no empleo.

Pero al margen de estas propuestas, nadie negará que el resultado final de estos procesos dependerá de las políticas de mercado de trabajo que se realicen, en especial de "inversión en capacidad humana", instrumento relevante no sólo para mantener una mayor tasa de "empleabilidad profesional", reduciendo el riesgo de sustitución por trabajo automatizado, sino también para reducir la brecha salarial, más que una Ley que fije formalmente la igualdad salarial. **Como recuerda PICKETTY, "invertir en formación y cualificación es el mejor modo de aumentar los salarios y reducir las desigualdades salariales".**

Son las diferentes instituciones incluida la negociación colectiva y también la Seguridad Social como instrumentos determinantes para la transferencia social de rentas; así como el sistema de fiscalidad progresivo y las políticas públicas, dentro de un principio democrático más social que formal, las que determinan los procesos y resultados.

Hoy y mañana, como ayer, el problema central social será el de promover la libertad de iniciativa de negocio, para la creación de riqueza, asegurando al tiempo la redistribución de la riqueza construida sobre la lógica de la atribución de derechos, como la igualdad de acceso a los servicios y bienes básicos para la existencia digna de todas las personas (educación, salud, jubilación…), pues como sindicato de clase, propugnamos un modelo de sociedad igualitario. Por lo tanto, las políticas más que nunca, deben ser orientadas bajo el principio del Diálogo Social. Somos la ciudadanía, y con nuestras organizaciones representativas, debemos dominar la tecnología y el proceso de la digitalización actual, y no al contrario. Si miramos atrás a nuestra historia, esta nos dice que esta batalla ya la hemos librado antes y que la hemos ganado. Ahora estamos luchando de nuevo y avanzamos.