



LIGHTS ON!

Cómo las cooperativas de trabajo y sociales combaten
el trabajo no declarado

Francesca Martinelli

CECOP 
CICOPA Europe

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE COOPERATIVAS INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS



Copyright (c) 2021 CECOP

AUTORA: Francesca Martinelli

TRADUCCIÓN AL ESPAÑOL: Belén Díaz Laborda

DISEÑO GRÁFICO: Colectivo Verbena

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación sin la autorización previa por escrito de CECOP.

Citar este informe: Francesca Martinelli, 2021, "Lights on! Worker and social cooperatives tackling undeclared work", CECOP, Bruselas.



Esta publicación ha recibido apoyo financiero del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social «EaSI» [2014-2021].

La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea.

ÍNDICE

Biografía de la autora	6
Agradecimientos	7
Prólogo	8
1. Introducción	10
1.1. Estructura del informe	11
1.2. Métodos de investigación	12
2. El trabajo no declarado en Europa	16
2.1. Definición y medición del trabajo no declarado	16
2.2. El trabajo no declarado en Europa respecto al contexto mundial	20
2.3. Cifras y características principales del trabajo no declarado en los Estados miembros de la Unión Europea	21
2.4. Medidas para luchar contra el trabajo no declarado y el enfoque de la Unión Europea	25
3. Principales características de las cooperativas de trabajo y sociales, y de las cooperativas de trabajadores autónomos	28
4. Los inmigrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, los solicitantes de asilo y los refugiados	32
4.1. Diomcoop (España)	33
4.2. Nazareth (Italia)	36
4.3. RCOOP (Bélgica)	39
5. Los trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura	42
5.1. De Coöperatie (Países Bajos)	43
5.2. Doc Servizi (Italia)	46
5.3. Cooperativa lingüística Soglasnik (Eslovenia)	49
6. Los desempleados y los trabajadores vulnerables de las zonas rurales	52
6.1. BEC Družstvo (República Checa)	53
6.2. GOEL (Italia)	57
7. Los trabajadores por encargo	60
7.1. By-Expressen (Dinamarca)	61
7.2. CoopCycle (Francia)	64
7.3. York Collective (Reino Unido)	67
8. Las cooperativas que combaten el trabajo no declarado en Europa: principales ideas	70
8.1. Características comunes de los estudios de caso para combatir el trabajo no declarado	70
8.2. Cómo abordan el trabajo no declarado en Europa las cooperativas de trabajo y sociales y las cooperativas de trabajadores autónomos	74
9. Conclusiones y propuestas	78
10. Referencias	82

BIOGRAFÍA DE LA AUTORA

Francesca Martinelli

Tras cursar un máster en Filosofía y Ética, en 2017 obtuvo un doctorado en «Formación del capital humano y relaciones laborales» en la Universidad de Bérgamo, en cotutela con París VIII Vincennes-St.-Denis.

Actualmente, es la directora de la Fundación Centro Studi Doc, donde supervisa la investigación y el desarrollo, así como la incidencia. También se encarga de la investigación, la comunicación institucional y las relaciones internacionales en la cooperativa italiana Doc Servizi y forma parte de la junta directiva de Doc Creativity.

Desde 2019, también forma parte de la dirección de CulTurMedia, la asociación Legacoop dedicada a las cooperativas que operan en los ámbitos cultural, turístico y mediático. En 2020, se incorporó al consejo asesor de la Fundación PICO, cuyo objetivo es apoyar la innovación y la digitalización en las cooperativas italianas.

En 2018 fue galardonada con el premio «Astrolabio del sociale - Pierre Carniti» anunciado por el Centro Studi CISL, por un ensayo sobre formas innovadoras de cooperación y representación de los trabajadores en una perspectiva europea, que describió como empresa Pegasus. En 2020, escribió un capítulo dedicado a la empresa Pegasus para el libro *Cooperative bene commune* (RomeTre-Press). Presenta sus investigaciones en conferencias y seminarios en todo el mundo.

AGRADECIMIENTOS

La autora desea expresar su agradecimiento a todos los que han contribuido a este proyecto de investigación sobre el papel de las cooperativas en la transición del trabajo no declarado al declarado en Europa.

La participación de los miembros de CECOP ha enriquecido profundamente la investigación. Gracias especialmente a Kooperationen (Dinamarca), Koperattivi Malta, NAUWC (Polonia), UCECOM (Rumanía), CAAP (Eslovenia), COCETA (España) y Confcooperative Federsolidarietà (Italia). La autora agradece especialmente a los presidentes, fundadores y miembros de la junta directiva el haber aceptado participar en la investigación y el haberse prestado a ser entrevistados y a enviar material adicional: Ivo Škrabal y Eva Škrabal de BEC Družstvo, Thor Sebastian Solheim Ross de By-Expressen, Édith Darin de CoopCycle, Marie Faye de Diomcoop, Teun Gautier de De Coöperatie, Demetrio Chiappa de Doc Servizi, Vincenzo Linarello de GOEL, Giuseppina Baggi de Nazareth, Marie-Charlotte Pottier de RCOOP, Daša Ložar y Tina Perić de Cooperativa Soglasnik, y Matt Nicholson de York Collective.

Se agradece enormemente la revisión final y el apoyo crítico de Diana Dovgan, así como las valiosas y constructivas sugerencias de Mila Shamku durante la planificación y el desarrollo de este trabajo de investigación. Gracias especialmente a todo el personal de CECOP.



PRÓLOGO

El trabajo no declarado también es un problema en Europa, pero ¿qué hacen las cooperativas al respecto?

Las cooperativas de trabajo asociado, las cooperativas sociales, y las cooperativas de trabajadores autónomos de todo el mundo están implicadas en una lucha contra las desigualdades y las consecuencias de las crisis económicas, sociales y medioambientales. Su objetivo es crear, mantener y promover puestos de trabajo de calidad sostenibles para sus trabajadores, que también son propietarios de sus propias empresas, y gobernarlas de forma democrática. Tras décadas de discurso público centrado en las cifras de empleo, la empleabilidad y la flexibilidad, como medio para hacer que el acceso al mercado laboral sea supuestamente más inteligente y eficiente, por fin estamos presenciando un enfoque político sobre el empleo de calidad que procede no solo de los actores tradicionales, como los sindicatos o las cooperativas, sino también de los responsables políticos.

Queda por ver si este enfoque se amplía tras la crisis de covid-19, si es «demasiado poco y demasiado tarde», o si se elaboran y aplican las reformas necesarias para garantizar el acceso a empleos de calidad para todos. Sin embargo, lo que sí sabemos es que, lejos de representar una oportunidad directa, las crisis económicas crean condiciones que exacerban en gran medida fenómenos tan extendidos como el trabajo no declarado.

A través de redes y organizaciones internacionales como CICOPA y en colaboración con organizaciones internacionales como la OIT, las cooperativas de trabajo y sociales han analizado el trabajo informal con una perspectiva que se centra en el hemisferio sur. A lo largo de los años hemos recopilado datos, información y elementos cualitativos para evaluar la contribución de las cooperativas de trabajo y sociales a nivel mundial en el paso de la economía informal a la formal.

Entonces, ¿por qué se decide estudiar el fenómeno del trabajo no declarado centrándose específicamente en Europa? Porque si bien sabemos desde hace tiempo que las cooperativas de trabajo y sociales en Europa combaten activamente la plaga del trabajo no declarado, nuestro conocimiento siempre ha sido anecdótico y era necesaria más investigación. La crisis económica que parece no tener fin desde 2008 sigue teniendo un impacto devastador en áreas como: las condiciones laborales, los derechos en el trabajo y el acceso decente a la protección social. El fenómeno del trabajo no declarado en Europa abarca desde el simple empleo de trabajadores sin contrato hasta sutiles «zonas grises» laborales que suponen un obstáculo para los derechos de los trabajadores y producen competencia desleal y *dumping social*.

Lamentablemente, el fenómeno es de gran interés porque se extiende por todos los sectores, no conoce fronteras nacionales y, a menudo, está relacionado con los derechos humanos y la identidad de los trabajadores (inmigrantes, mujeres, jóvenes...).

En las próximas páginas, conocerán a mujeres y hombres inspiradores que han tomado su destino en sus manos y, a través de las cooperativas, han encontrado una salida al trabajo informal y no declarado. Los éxitos de estos trabajadores, que también se lograron gracias a la inestimable ayuda de las cooperativas y de las federaciones de cooperativas sobre el terreno, demuestran que los valores y la identidad cooperativos son cada vez más valiosos y relevantes en los esfuerzos que se realizan para contrarrestar las desigualdades y luchar por una vida laboral digna.

La investigación de Francesca Martinelli y las aportaciones de los miembros de CECOP a este informe son una pieza más del rompecabezas de la Europa Social que queremos conseguir con empleos de calidad y democráticos.

Ya era hora de estudiar cómo las cooperativas de trabajo y sociales de toda Europa ayudan a las personas a dejar el trabajo no declarado, y por eso decidimos encenderle las luces al trabajo no declarado.

Giuseppe Guerini, Presidente

Diana Dovgan, Secretaria General

CECOP 



1. INTRODUCCIÓN

El trabajo no declarado **es un tipo predominante de trabajo informal**, en el que el trabajo se oculta explícitamente, aunque haya leyes en el país que puedan reconocerlo; el trabajo informal también incluye actividades económicas que no están formalmente reconocidas por la ley, aunque no sean actividades delictivas. Hoy en día, el uso del trabajo no declarado puede explicarse por las tendencias actuales, como la evolución hacia unas relaciones laborales más flexibles, el crecimiento del autoempleo, la subcontratación y la facilidad para crear grupos de empresas que operan en distintos países.

El trabajo no declarado afecta también a los gobiernos, las empresas y los trabajadores de toda Europa, y tiene **diversas repercusiones y consecuencias negativas**. Los trabajadores que reciben la totalidad, o parte, de sus ingresos de forma no declarada son especialmente vulnerables en términos de reconocimiento, condiciones de trabajo, salarios, desarrollo de competencias, protección social, derechos de representación y salud y seguridad en el trabajo (SST). Las empresas que recurren a este

tipo de mano de obra obtienen ventajas injustas frente a los competidores que respetan la ley. Los Estados en los que una parte importante de la mano de obra trabaja de forma no declarada sufren una reducción de los ingresos fiscales y de las cotizaciones a la seguridad social, lo que repercute negativamente en sus mecanismos de bienestar.

El combate contra el trabajo no declarado es un gran reto mundial, como se refleja en la adopción en junio de 2015 de la **Recomendación n.º 204 de la OIT** relativa a la transición de la economía informal a la economía formal y la inclusión de una referencia directa a la formalización en **el objetivo 8.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU**. Encontrar una solución y apoyar la transición del trabajo no declarado al declarado es un propósito común entre las instituciones locales, nacionales e internacionales. En este contexto, las cooperativas de todo el mundo han demostrado ser capaces de permitir el proceso de formalización de transformar el trabajo no declarado en trabajo formal, que se integra en la economía.

En toda Europa, **las cooperativas combaten el empleo no declarado**, poniendo en contacto a personas que suelen estar aisladas y desarrollando nuevas estrategias para que la protección social llegue a los trabajadores no declarados y para aumentar su concienciación sobre los beneficios de la formalización. Podemos encontrar ejemplos similares en muchos sectores económicos, desde las artes y la cultura hasta la agricultura y la logística. Al formar una cooperativa, los trabajadores informales no solo abandonan la economía no declarada, sino que tienen más control cuando se presentan en el mercado y pueden negociar también mejores condiciones de trabajo.

Este informe, centrándose en el **análisis cualitativo de 11 estudios de casos**, pretende mostrar cómo el modelo cooperativo puede ofrecer prácticas concretas para apoyar la transición de los trabajadores no declarados a la economía formal y convertirse en una herramienta a disposición del movimiento cooperativo y de los responsables políticos para promover una mejor comprensión del potencial de las cooperativas a la hora de combatir el trabajo no declarado.

1.1. ESTRUCTURA DEL INFORME

El informe está organizado en **tres partes**: antecedentes teóricos (capítulos 2 y 3), descripción de los estudios de caso (del capítulo 4 al 7) y discusión y análisis (capítulo 8).

El **capítulo 2** traza un retrato del trabajo no declarado en Europa, empezando por su definición y los métodos más comunes que se utilizan para medirlo. Se describen las principales características del trabajo no declarado en Europa, en el contexto mundial, y, a continuación, se centra en las cifras y las principales características del trabajo no declarado en los Estados miembros de la Unión Europea. Se cierra el capítulo con una visión de las medidas para luchar contra el trabajo no declarado y el enfoque de la Unión Europea. El **capítulo 3** está dedicado a las principales características de las cooperativas de trabajo y sociales y de las cooperativas de trabajadores autónomos.

Del cuarto al séptimo capítulo, la atención se centra en experiencias concretas a través de la descripción de 11 estudios de caso de cooperativas de toda Europa. Se ha optado por dividir los casos según el sector de la cooperativa y centrarse en el tipo de trabajadores que agrupa. El **capítulo 4** está dedicado a los inmigrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, los solicitantes de asilo y los refugiados. El **capítulo 5** está dedicado a los trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura. El **capítulo 6** se refiere a los desempleados y a los trabajadores vulnerables de las zonas rurales, mientras que el **capítulo 7** se centra en los trabajadores por encargo. Todos los capítulos comienzan con una descripción de las razones y las características del trabajo no declarado en el ámbito estudiado. A continuación, una descripción del trabajo no declarado en el país de la cooperativa introduce la descripción de la práctica. Se analizan las principales características, las actividades más innovadoras y las respuestas específicas al trabajo no declarado de cada cooperativa.

El **capítulo 8** está dedicado a la discusión de los estudios de caso. Tras un análisis de las principales características comunes de los casos, la atención se centra en cómo las cooperativas de trabajo y sociales y las cooperativas de trabajadores autónomos contribuyen a combatir el trabajo no declarado en Europa.

Las conclusiones del informe **capítulo 9** están dedicadas a las razones y al modo en que los responsables políticos deben apoyar el modelo cooperativo para que la economía y la sociedad europeas puedan combatir el trabajo no declarado.

1.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Este informe narrativo, que ha sido redactado para un público de profesionales y responsables políticos, más que para académicos, proporciona un **estudio que relaciona el trabajo no declarado y las cooperativas en Europa**. Dado que representa uno de los primeros trabajos de investigación dedicados a la relación entre las cooperativas y el trabajo no declarado en Europa, no existe una amplia bibliografía¹, por lo que el principal método de investigación utilizado ha sido un enfoque cualitativo para comprender mejor el modo de funcionamiento de las cooperativas en lo que respecta al trabajo no declarado.



Figura 1 - Distribución geográfica de los casos estudiados en Europa.

La **base teórica** que describe el fenómeno del trabajo no declarado en el contexto europeo y explica la definición, los principales datos y los efectos sobre los trabajadores, combina los datos publicados por las principales instituciones (OCDE, Organización Internacional del Trabajo, Comisión Europea, Eurofound, etc.), el análisis de los expertos en trabajo no declarado y los conocimientos específicos de los entrevistados sobre su sector laboral.

A partir de los antecedentes teóricos, la **elección de los casos** se basó en el intento de estudiar sectores de actividad y tipos de trabajadores especialmente afectados por las prácticas de trabajo no declarado, así como en una distribución geográfica coherente entre las regiones europeas. Los once casos identificados se sitúan en **ocho países europeos**, con la siguiente distribución geográfica: dos en Europa del Norte, cinco en Europa del Sur, tres en Europa Occidental y uno en Europa del Este.

¹ A nivel mundial este tema ha sido estudiado recientemente en el capítulo 4 de CICOPA (2017), *Cooperatives and Employment: Second Global Report. Contribution of cooperatives to decent work in the changing world of work*, dedicado a «Work and employment in the informal economy and new work forms – Contribution of cooperatives», en Co-operative College para WIEGO (2014), *Cooperatives and Workers in the Informal Economy: Possibilities and Challenges*, y en Mshiu, S. (2019), *The cooperative enterprise as a practical option for the formalisation for informal economy*, experto en desarrollo cooperativo en el Sistema cooperativo de la OIT para África (CoopAfrica de la OIT).

Los casos seleccionados en los que se basa el estudio son los siguientes:

BEC Družstvo, una cooperativa de empresa y empleo de la República Checa;

By-Expressen, una cooperativa de mensajeros en bicicleta de Dinamarca;

CoopCycle, una confederación de cooperativas de repartidores de Francia;

De Coöperatie, una cooperativa de periodistas independientes de los Países Bajos;

Diomcoop, una cooperativa que pretende regularizar a los inmigrantes en España;

Doc Servizi, una cooperativa de trabajadores del espectáculo de Italia;

GOEL, un grupo cooperativo que pretende luchar contra la organización mafiosa 'Ndrangheta en Italia;

Nazareth, una cooperativa que acoge a inmigrantes y apoya su integración laboral en Italia;

RCOOP, una cooperativa de peluqueros y expertos en tratamientos de belleza de Bélgica;

Cooperativa Soglasnik, una cooperativa de expertos lingüísticos de Eslovenia.

Los principales **métodos de investigación** utilizados son de naturaleza cualitativa, concretamente: el análisis de textos de sitios web y recursos sugeridos por los entrevistados (por ejemplo, informes no financieros², artículos especializados u otro tipo de informes) y entrevistas semiestructuradas. Las entrevistas, que se realizaron entre noviembre de 2020 y febrero de 2021 con sistemas de videoconferencia, se realizaron con el presidente, un miembro del consejo de administración o un socio fundador de la cooperativa en inglés, italiano o francés, y duraron entre 50 y 80 minutos.

La entrevista semiestructurada se elaboró con el secretariado de **CECOP** y se dividió en tres partes: la primera (A) dedicada a la descripción de la organización, la segunda (B) dedicada al análisis desde diferentes perspectivas del tema de investigación, concretamente el trabajo no declarado, y la tercera (C) dedicada a los recursos. La entrevista se basó en algunos borradores de preguntas que se utilizaron para conducirla de la siguiente manera:

² La comunicación de información no financiera, relacionada con la sostenibilidad y la responsabilidad social de las empresas, es una práctica habitual en las cooperativas, especialmente en Italia, donde se denomina *bilancio sociale* y consiste en un documento con el que una cooperativa comunica periódicamente los resultados de su actividad de forma voluntaria. En lugar de limitarse a los aspectos financieros y contables, incluye también aspectos sociales y medioambientales.

A. Descripción de la organización:

1. TIPO - ¿De qué tipo es la organización? (por ejemplo, cooperativa de trabajo asociado)
2. SECTOR - ¿A qué sector pertenece la organización? (por ejemplo, sector primario, sector secundario, sector servicios). Especifique el ámbito (agricultura, logística, turismo, etc.).
3. UBICACIÓN - ¿Dónde ofrece la cooperativa sus servicios? (por ejemplo, en el norte de Italia)
4. VISIÓN - ¿A qué problemas y necesidades responde la organización? Por favor, descríbalos (por ejemplo, la explotación de los repartidores).
5. ORÍGENES - ¿Cuándo se creó la organización? ¿Por quién?
6. MISIÓN - ¿Cuál es la misión de la organización? Por favor, descríbala (por ejemplo, obtener reconocimiento profesional)
7. DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA - ¿Cuáles son las principales actividades de la organización? Por favor, descríbalas (por ejemplo, ofrecer servicios de alto nivel en el ámbito del entretenimiento)
8. MODELO DE NEGOCIO - ¿Cuál es el modelo económico y de negocio de la organización? Por favor, descríbalos
9. INNOVACIÓN - ¿Cuáles son las prácticas sociales o tecnológicamente innovadoras puestas en marcha por la organización? (por ejemplo, plataforma cooperativa)
10. MIEMBROS - ¿Cuáles son los antecedentes de los miembros de la cooperativa? ¿Quiénes son los miembros de la organización? (por ejemplo, músicos, inmigrantes, municipios, etc.). Especifique las características en términos de género, edad, nacionalidad y nivel educativo
11. FACTURACIÓN - ¿Cuál fue la facturación de la organización en 2019?
12. COVID-19 - ¿Cómo afecta la covid-19 a su organización? ¿Cómo lo afronta?

B. Trabajo no declarado:

13. PAÍS - ¿Cuál es el nivel medio de trabajo no declarado en el país de la organización? ¿Dónde está más presente? *[Información proporcionada por el investigador + experiencia personal del entrevistado]*
14. SECTOR - En el sector laboral de la organización, ¿hay trabajo no declarado? *[Información proporcionada por el investigador + experiencia personal del entrevistado]*
15. ACCIONES - ¿La organización pone en marcha algunas acciones para combatir el trabajo no declarado?
16. COOPERACIÓN - ¿Cómo pueden ayudar las cooperativas a luchar contra el trabajo no declarado? ¿Cuál es su valor añadido?
17. RECOMENDACIONES - ¿Cómo deberían el Gobierno o la UE combatir el trabajo no declarado?
18. ¿Algo más que añadir? (Desafíos y perspectivas de futuro)

C. Recursos:

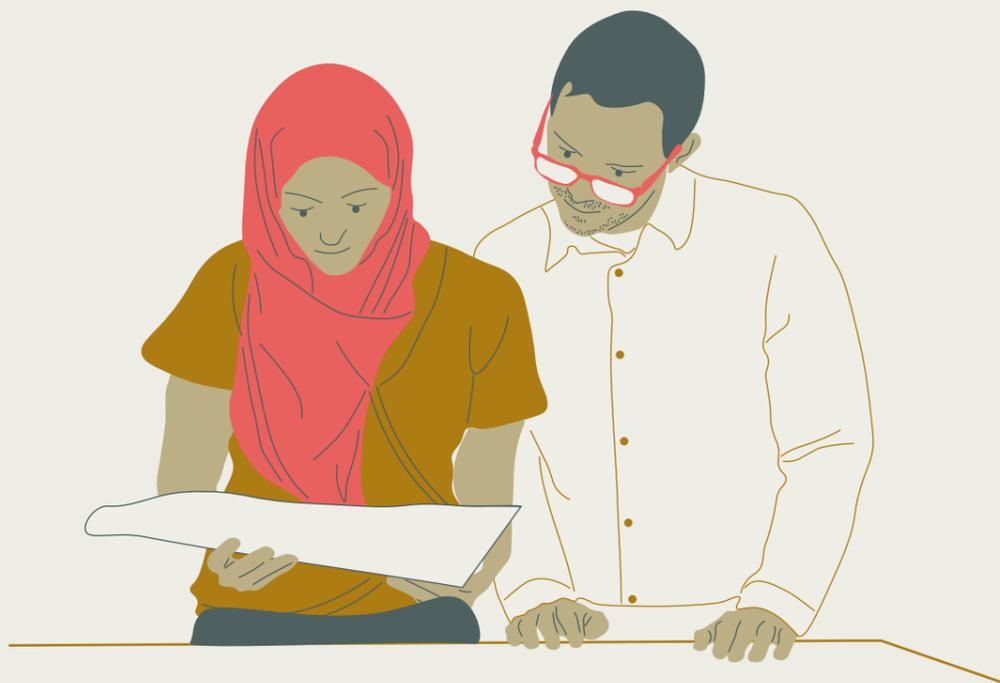
A continuación, se preparó un segundo conjunto de preguntas para obtener la perspectiva de los miembros de CECOP, federaciones u organizaciones de apoyo a las cooperativas de la industria y los servicios sobre el tema del trabajo no declarado. En este caso, las preguntas fueron las siguientes:

Estudio de CECOP sobre las acciones de las cooperativas para combatir el trabajo no declarado:

1. ¿Es el trabajo no declarado un problema dentro de los sectores de actividad en los que operan las cooperativas afiliadas (por ejemplo, en muchos países, los trabajadores de la sanidad y de la construcción suelen tener un trabajo informal)?
2. En caso afirmativo, ¿de qué manera el trabajo no declarado supone un reto para usted y los miembros (por ejemplo, dumping social, condiciones de trabajo inseguras o competencia desleal)?
3. ¿Cómo lucha su federación contra el trabajo no declarado (concienciación, apoyo a los trabajadores en riesgo como una línea de atención telefónica, apoyo administrativo a los trabajadores (inmigrantes) u otros)?
4. ¿Conoce las buenas prácticas de las cooperativas afiliadas? ¿Puede dar ejemplos de cooperativas que luchan contra el trabajo no declarado que hayan tenido éxito?
5. En su opinión, ¿por qué las cooperativas están bien equipadas para luchar contra el trabajo no declarado?
6. ¿Cómo pueden el Gobierno y la Unión Europea apoyar a las cooperativas en sus esfuerzos por combatir el trabajo no declarado?
7. ¿Tiene algún recurso (bibliografía, enlaces, etc.) que sugerir?
8. ¿Tiene algún comentario adicional?

El cuestionario fue enviado por el personal de CECOP a través de Google Forms a sus miembros la primera semana de diciembre. Las federaciones de Dinamarca, Malta, Eslovenia, Polonia, España y Rumanía³ respondieron al cuestionario. El debate y las políticas se han enriquecido considerablemente gracias a sus respuestas.

³ Kooperationen Dinamarca, Koperattivi Malta, NAUWC Polonia, UCECOM Rumanía, CAAP Eslovenia y COCETA España.



2. EL TRABAJO NO DECLARADO EN EUROPA

El trabajo no declarado sigue siendo un fenómeno generalizado en toda Europa y, a pesar de su lento descenso en los últimos 15 años, ha resistido. Sin embargo, medir su incidencia es un reto. La Comisión Europea calcula que en 2018 el trabajo no declarado en los Estados miembros⁴ representó alrededor del 16 % de las actividades en el sector privado (Comisión Europea, 2018). Mientras que la OIT indica una media del 25 % de empleo informal en todo el continente europeo y menos del 20 % si se consideran solo los países más desarrollados (OIT, 2018; OCDE y OIT, 2019). En cualquier caso, es necesaria una correcta evaluación de las cifras y las principales características del trabajo no declarado en cada país, utilizando métodos directos e indirectos, con el fin de adoptar medidas políticas coherentes para combatirlo.

2.1. DEFINICIÓN Y MEDICIÓN DEL TRABAJO NO DECLARADO

El **trabajo no declarado** suele entenderse como una actividad remunerada lícita, es decir, una actividad no delictiva (por ejemplo, el tráfico de drogas)⁵ que se **oculta al Estado para efectos fiscales y de seguridad social**, aunque las definiciones legales, cuando existen, varían de un país a otro. Teniendo en cuenta las diferencias en el sistema regulador de los Estados miembros, la Comisión Europea definió el trabajo no declarado en la comunicación de 2007 *Stepping up the fight against undeclared work* [Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado] como «cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza pero que no sea declarada a las autoridades públicas» (Comisión Europea, 2007, p. 2).

⁴ El Reino Unido sigue incluido en el estudio.

⁵ Hay, por supuesto, actividades delictivas en la economía informal, pero la mayoría de las actividades de la economía informal, aunque no estén registradas o reguladas, producen bienes y servicios que son legales (OIT, 2002).

En esta definición, el trabajo no declarado está relacionado con el fraude fiscal o a la seguridad social y comprende una serie de actividades, desde los servicios de construcción, renovación o reparación hasta el trabajo clandestino de los inmigrantes en situación irregular, todas ellas ocultas y que también podrían calificarse de «informales» (Comisión Europea, 2018). Cualquier actividad puede ser **remunerada con «dinero en efectivo» o «pagos de sueldos en sobres»** (Unión Europea, 2020) y, aunque estas transacciones no sean contrarias a la ley per se, no se declaran para eludir el escrutinio oficial. La definición de la Comisión Europea excluye las actividades delictivas que implican bienes o servicios ilegales, como el tráfico de drogas. Por consiguiente, la principal diferencia entre el trabajo no declarado y el declarado es que el trabajo no declarado no se declara a las autoridades a efectos fiscales, de seguridad social o de legislación laboral (Eurofound, 2013).

El **trabajo no declarado** se refiere a muchas circunstancias y puede indicar tanto el trabajo realizado por un trabajador (que puede ser nacional o inmigrante, incluso en situación irregular) que evita el pago de impuestos, el trabajo realizado por un empleador que evita el pago de cotizaciones sociales e impuestos o el trabajo realizado por un trabajador por razones distintas a las económicas (por ejemplo, el trabajo no declarado realizado para y por miembros de la familia, vecinos, amigos o conocidos). El trabajador puede tener una relación laboral o ser autónomo y el empleador puede ser una empresa regular o un hogar privado (OIT, 2013). La relación laboral puede ser periódica o a tiempo completo, mal pagada o bien pagada, conflictiva o armoniosa, no voluntaria o voluntaria.

Si se tienen cuenta estas distintas características, el trabajo no declarado suele clasificarse en tres grandes categorías, a saber, trabajo por cuenta ajena, trabajo por cuenta propia y trabajo familiar (Eurofound, 2013):

En una **relación laboral**, el trabajo no declarado está dentro de una empresa formal y puede describirse como «empleo asalariado no declarado». En este caso, el trabajo del empleado puede ser totalmente no declarado [el salario del trabajador no se declara en su totalidad] o parcialmente no declarado [una parte del salario del trabajador se declara, mientras que la parte restante no se declara].

En el **trabajo por cuenta propia**, el autónomo puede realizar trabajo no declarado por cuenta propia para una empresa formal o para otro cliente, que puede ser un trabajador por cuenta propia.

El **trabajo familiar** es una forma de trabajo no declarado por cuenta propia socialmente arraigada. En este caso, un trabajador familiar entrega bienes y servicios directamente a los consumidores, que son vecinos, familiares, amigos o conocidos, de forma no declarada.

Eurofound (2021) subraya que el trabajo no declarado puede estar relacionado con otras tres condiciones que están presentes en la clasificación anterior:

La **contratación de trabajo fraudulenta** puede ser una causa de trabajo no declarado porque implica una relación laboral o contractual que no se corresponde con el requisito legal o formal de esa contratación específica de trabajo. Un ejemplo es el trabajo por cuenta propia dependiente o falso trabajo por cuenta propia, que podría describirse «como el que realizan personas cuyas condiciones de empleo son similares a las de los empleados, que no tienen empleados propios y que se declaran (o son declarados) como autónomos simplemente para reducir las obligaciones fiscales o las responsabilidades de los empleadores» [Heyes y Hastings, 2017]. El trabajo por cuenta propia dependiente puede ser un intento deliberado de los empleadores de catalogar “gig” a los trabajadores como autónomos, e independientes, aunque de hecho sean empleados, por ejemplo, porque sus ingresos provienen únicamente de ese trabajo.

Los **falsos trabajadores desplazados** y el mal uso de las prácticas de desplazamiento pueden ser una causa del trabajo no declarado porque el desplazamiento está relacionado con obligaciones y derechos específicos nacionales e internacionales que son difíciles de mantener bajo control debido al contexto transfronterizo. El trabajo desplazado está relacionado con casos de dumping social y desigualdad salarial, ya que los trabajadores desplazados reciben una remuneración en papel— según el mínimo, mientras que, en la práctica, se les cobra por el alojamiento, la comida y el equipo de trabajo necesario [Eurofound, 2017].

La aparición de **nuevas formas de empleo**, como el trabajo ocasional⁶ o el trabajo en plataformas, implica la aparición de nuevas formas de contratación que pueden estar relacionadas con el trabajo no declarado, ya que la creciente flexibilidad de las relaciones laborales y los avances tecnológicos suponen un nuevo reto para la legislación y los derechos laborales, la protección social y la normativa fiscal.

Más allá de las clasificaciones, el principal reto del trabajo no declarado es medir su alcance y describir sus características. Por ello, el trabajo no declarado **se mide con métodos indirectos y directos** (Comisión Europea, 2007). Los métodos indirectos interpretan los fenómenos observables como un signo de la economía invisible y, por tanto, se basan en la comparación de agregados macroeconómicos (por ejemplo, cuentas nacionales, consumo de electricidad, transacciones en efectivo, etc.). Los métodos directos se basan en encuestas, en estudios estadísticos, y ofrecen más datos para la comparación y detalles más amplios sobre un fenómeno. Mientras que los métodos indirectos han sido criticados por sobrestimar el nivel de trabajo no declarado y no poder describir sus características socioeconómicas, los métodos directos han sido criticados por la tendencia a subestimar la magnitud del trabajo no declarado (Comisión Europea, 2007). Estas son las razones por las que los dos métodos de medición suelen combinarse: por un lado, los métodos indirectos, basados en datos macroeconómicos recopilados o contruidos con otros fines, identifican el tamaño de la economía no declarada, mientras que, por otro lado, los métodos de encuesta directa identifican sus características describiendo quiénes participan en el trabajo no declarado, qué hacen y por qué, con el propósito de dar instrucciones para el desarrollo de políticas (Comisión Europea, 2018).

⁶ El trabajo ocasional es un tipo de trabajo en el que el empleo no es estable y continuo y el empleador no está obligado a proporcionar regularmente trabajo al empleado, sino que tiene flexibilidad para llamarlo según la demanda. Está relacionado con el trabajo atípico e incluye el trabajo intermitente y el trabajo de guardia (Eurofound, 2019a).

¿Trabajo no declarado o trabajo informal?

La definición de trabajo no declarado de la Comisión Europea forma parte de la definición más amplia de economía informal de la Organización Internacional del Trabajo. La **economía informal** también incluye el trabajo que queda fuera del alcance de la ley [OIT, 2013a] y se refiere a todas las actividades económicas, excepto las actividades ilícitas, realizadas por trabajadores y unidades económicas que, en la ley o en la práctica, no están cubiertas o están insuficientemente cubiertas por acuerdos formales (OIT, 2015), mientras que el **empleo informal** se refiere a los acuerdos de trabajo que, de hecho o de derecho, no están sujetos a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, al derecho a la protección social o a otros beneficios laborales (preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones anuales o baja por enfermedad retribuidas, etc.).

La interpretación de la OIT engloba incluso a las economías de fuera de Europa en las que el trabajo informal abarca un abanico más amplio de trabajos, a veces precisamente porque no existen herramientas o normas para definir las relaciones laborales o los tipos de organizaciones. De hecho, el concepto de economía informal se ha utilizado a menudo para ilustrar actividades económicas premodernas o de supervivencia (por ejemplo, vendedores ambulantes, limpiabotas, recolectores de basura y recicladores) al margen de los acuerdos formales en los países en desarrollo [CICOPA, 2017].

En algunos países, las **cooperativas también pueden operar en la economía informal**. Es el caso de las unidades económicas que se organizan según los principios cooperativos pero que no se establecen o registran formalmente debido a la falta de un marco jurídico adecuado para regularizar las empresas cooperativas, a los complicados procesos administrativos o a una burocracia arbitraria que podría desalentar la creación de una cooperativa formal, a las dificultades que encuentra una cooperativa para prepararse para cumplir las condiciones formales o a la experiencia de las actividades de ayuda mutua a nivel comunitario [OIT, 2013b; CICOPA, 2017].

En los países industrializados, el trabajo informal está más vinculado con el deterioro de las condiciones laborales y suele identificarse como trabajo no declarado. El **trabajo no declarado** es una forma de trabajo informal en la que el trabajo se oculta explícitamente, aunque existan leyes en el país que puedan reconocerlo, mientras que el trabajo informal también incluye actividades económicas que no están formalmente reconocidas por la ley, aunque no sean actividades delictivas. El trabajo no declarado tiene su origen en la tendencia a la flexibilización de las relaciones laborales, el crecimiento del trabajo por cuenta propia, la subcontratación y la facilidad para crear grupos de empresas que operan de manera transfronteriza.

En Europa, el trabajo no declarado es la forma predominante de trabajo informal y, por lo tanto, las palabras «trabajo no declarado», «trabajo informal», «economía informal» y «empleo informal» se utilizan a menudo en la literatura de la Unión Europea como sinónimos, así como «trabajo negro» y «economía sumergida» [Comisión Europea, 2007; Eurobarómetro].

Teniendo en cuenta el objetivo de este informe, que se centra en la experiencia europea, se ha optado por adoptar la definición de «trabajo no declarado» de la Comisión Europea descrita en la Comunicación de 2007, *Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado*, que es el punto de referencia para todos los estudios posteriores sobre el tema dirigidos por la Comisión Europea [Eurofound, 2021].

2.2. EL TRABAJO NO DECLARADO EN EUROPA RESPECTO AL CONTEXTO MUNDIAL

En todo el mundo, las personas tienen actitudes diversas sobre el trabajo no declarado y la economía informal, pero lo que es cierto es que la **informalidad es parte de la vida cotidiana de muchos trabajadores en el mundo** y suele conllevar riesgos y vulnerabilidades que se reflejan en los retos políticos.

Según la publicación de la OCDE y la OIT *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (2019) [Subsanar la vulnerabilidad de la economía informal], que se basó en encuestas nacionales, **a nivel mundial, 2 000 millones de trabajadores participan en la economía informal**. Sin embargo, aunque la economía informal y el trabajo no declarado sean fenómenos globales, se manifiestan de diferente manera en los distintos países y regiones. Mientras que el trabajo informal representa alrededor del 70 % de todo el empleo en los países en desarrollo y emergentes, se sitúa en torno al 18 % en los países desarrollados. Además, también existe una importante variación entre regiones, desde el 86 % en África hasta cerca del 68 % en los Estados Árabes, Asia y el Pacífico, el 40 % en América y el 25 % en Europa y Asia Central.

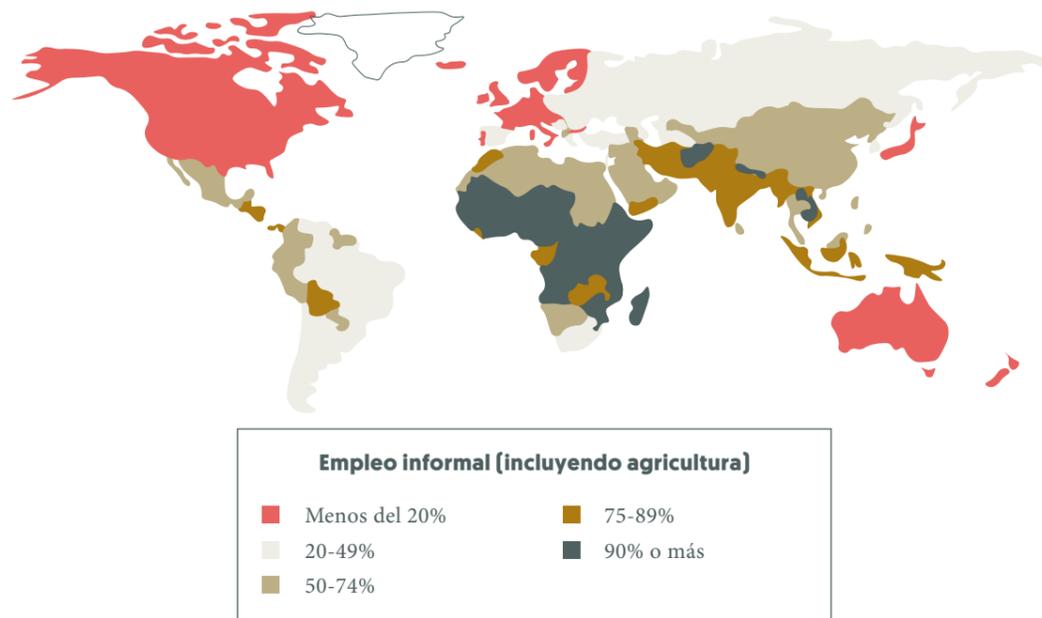


Figura 2 - Proporción del empleo informal en el empleo total, incluida la agricultura [Fuente: OCDE/OIT, 2019].

En la propia Europa hay algunas diferencias en el nivel medio de trabajo no declarado si consideramos el norte, el sur, el oeste o el este de Europa. **En el norte, el sur y el oeste de Europa, el trabajo no declarado supone el 14,3 %**, lo que está por debajo de la media regional, **mientras que en Europa del Este el trabajo no declarado está por encima de la media regional y supone el 31,5 % del empleo total** (OIT, 2018).

En cuanto a los sectores económicos, a nivel mundial la agricultura y la industria son los sectores más expuestos al trabajo no declarado (casi el 94 % de los trabajadores de la agricultura y el 57 % de los trabajadores de la industria realizan actividades informales). A diferencia del resto del mundo, en Europa los sectores en los que el trabajo no declarado es más frecuente son la agricultura (71,6 %), la

aviación, el turismo, la construcción, los servicios de seguridad, la limpieza, la prestación de servicios de guardería, el comercio, el transporte por carretera y la hostelería. En los sectores de la industria (21,9 %) y los servicios (20,2 %) se dan proporciones similares de informalidad. En el norte, sur y oeste de Europa, el trabajo no declarado es incluso mayor en el sector de los servicios (14,2 %) que en el sector de la industria (10,1 %) (OIT, 2018). A nivel mundial, el 27,4 % del trabajo no declarado se encuentra en el sector formal⁷ y la proporción es mayor en Europa (7,9 %) que en otras regiones del mundo y representa más de la mitad del trabajo informal total (OIT, 2018).

Otras características del trabajo no declarado europeo parecen coincidir en su mayor parte con las principales tendencias mundiales, aunque existe una variación significativa en el porcentaje global si se tiene en cuenta que la tasa de trabajo informal es mayor en los países en desarrollo y emergentes y, por tanto, predomina en el Sur Global. En primer lugar, en Europa, **la informalidad disminuye con el aumento del nivel educativo**, ya que el 77,1 % del total de trabajadores que realizan trabajos no declarados no tienen educación formal. Además, en Europa el trabajo no declarado es una fuente de empleo mayor para los hombres (26,4 %) que para las mujeres (23,6 %) y para los trabajadores jóvenes (35,7 %) más que para los adultos (21,8 %). Además, la informalidad está más presente en las zonas rurales (33,2 %) que en las urbanas (19,4 %). Por último, **los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores en formas de empleo atípicas son los grupos más grandes (68,8 %) que realizan trabajo no declarado** (OIT, 2018).

2.3. CIFRAS Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL TRABAJO NO DECLARADO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

En el estudio de 2018, *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants*, [«Una evaluación del volumen del trabajo no declarado en la Unión Europea y sus determinantes estructurales»], la Comisión Europea utilizó el método de insumos de trabajo (LIM, por sus siglas en inglés)⁸ para medir el tamaño de la economía no declarada, que es un enfoque indirecto. Con este método indirecto, **la Comisión Europea calcula que, de media, el 11,6 % del total de la mano de obra en el sector privado de los Estados miembros no está declarada y que el trabajo no declarado constituye de media el 16,4 % del valor añadido bruto (VAB)**; esta diferencia se debe a que el trabajo no declarado se concentra en sectores con mayor productividad laboral y a que las estimaciones excluyen el sector público y las organizaciones no gubernamentales.

El trabajo no declarado en los Estados miembros no tiene las mismas dimensiones en todas partes. Los países con una mayor proporción de trabajo no declarado son en su mayoría nuevos Estados miembros de la UE (NEM). Dos excepciones a esta regla son: Italia, que tiene una gran proporción de trabajo no declarado, aunque sea uno de los miembros fundadores de la UE, y la República Checa, que tiene una cantidad de trabajo no declarado inferior a la media de la UE, aunque sea uno de los NEM. La proporción más baja de trabajo no declarado en términos de aportación de mano de obra se registra en el Reino Unido, Alemania y los Países Bajos, donde menos del 3 % de la aportación total de mano de obra es no declarada.

⁷ El sector formal incluye todos los tipos de empleo que ofrecen salarios y horarios regulares, que conllevan derechos laborales y por los que se paga el impuesto sobre la renta; estos elementos no están presentes en el sector informal.

⁸ El LIM utiliza datos macroeconómicos para medir, para cada Estado miembro, la discrepancia entre la oferta declarada de mano de obra (a partir de la Encuesta de Población Activa) y los datos del lado de la demanda sobre la demanda de trabajo registrada (por ejemplo, a partir de encuestas de empresas, de declaraciones de las empresas a las autoridades fiscales o de la seguridad social, o de las oficinas nacionales de estadística). La discrepancia entre ambos proporciona una estimación del alcance del trabajo no declarado (Comisión Europea, 2018).

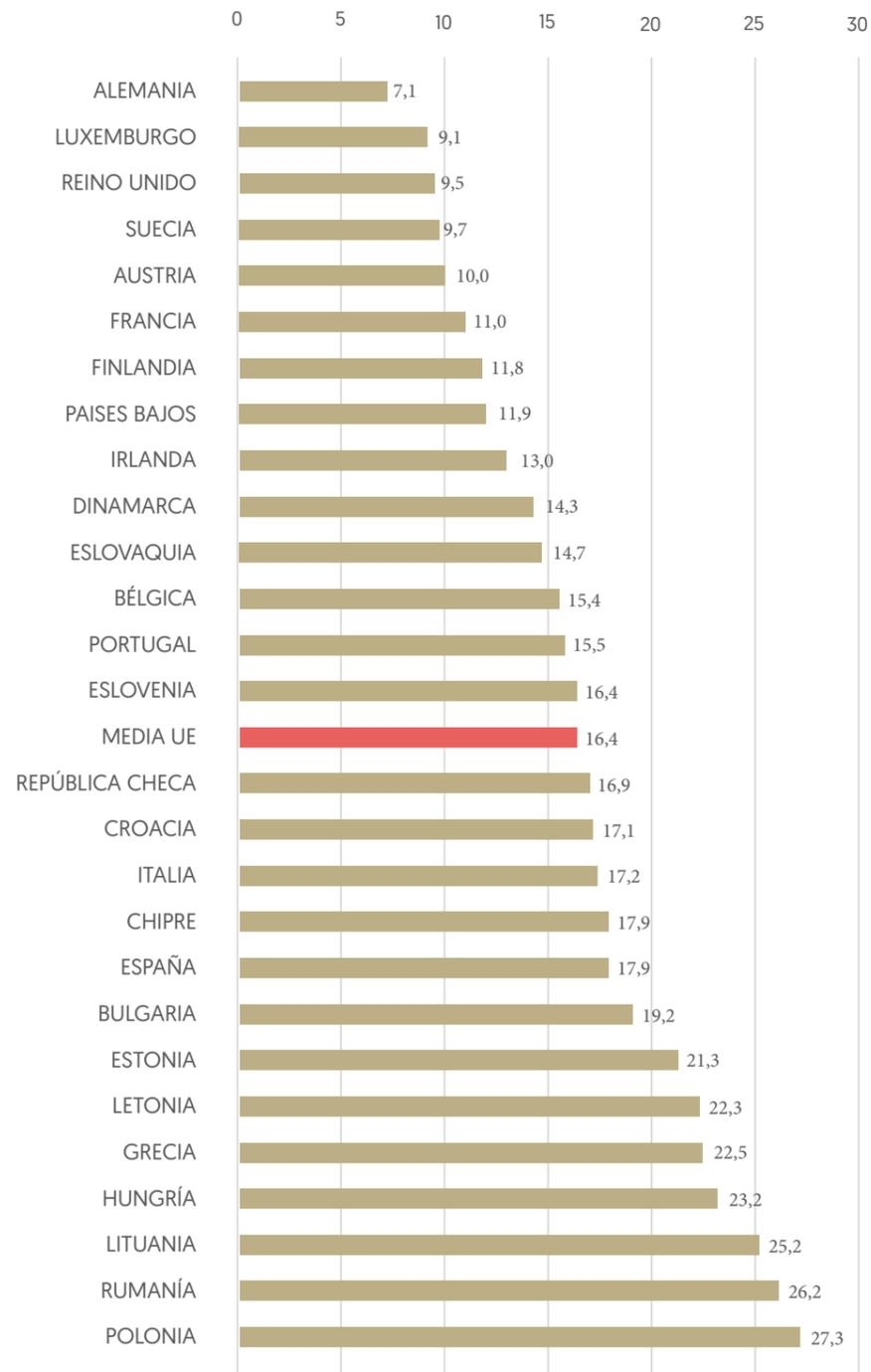


Figura 3 - Trabajo no declarado en el sector privado en % del VAB total, estimaciones de LIM para 2013. Notas: No se proporcionan estimaciones para Malta debido a las deficiencias de las fuentes de datos para este Estado miembro (Fuente: Comisión Europea, 2018).

En Europa, **una media del 61,8 % de todo el trabajo no declarado se realiza en el marco de una relación laboral, el 37,3 % se realiza por cuenta propia y el 0,3 % corresponde al trabajo familiar**. Al leer estas cifras hay que tener en cuenta las variaciones nacionales que son considerables. Más del 90 % del trabajo no declarado se realiza en el marco de una relación laboral en Polonia, Bulgaria e Italia, mientras que, en Portugal, Alemania, el Reino Unido y los Países Bajos esta cifra se sitúa en torno al 1-1,5 %. Por otro lado, la mayor parte del trabajo no declarado por cuenta propia se da en Chipre, Países Bajos, Portugal, Dinamarca y Alemania, mientras que solo es el 6,5 % en Bélgica, el 5,3 % en Bulgaria, el 3,4 % en Italia y el 2,5 % en Polonia. En cuanto al trabajo familiar, aunque se trata de un fenómeno a pequeña escala en la mayoría de los Estados miembros, es un componente importante en algunos países y llega a alcanzar el 89,8 % en Letonia, el 69,4 % en Estonia y el 68,2 % en Rumanía.

Estos datos macroeconómicos pueden completarse con la **encuesta especial Eurobarómetro 498** realizada por la Unión Europea en septiembre de 2019 y publicada en febrero de 2020. La encuesta es el tercer Eurobarómetro dedicado al trabajo no declarado (el primero se publicó en 2007 y el segundo en 2013) y recoge las experiencias y actitudes personales ante el trabajo no declarado de 27 565 europeos de diferentes grupos sociales y demográficos que fueron entrevistados en persona (Unión Europea, 2020).

El primer resultado de la encuesta es que **uno de cada diez europeos** dice haber comprado en el último año bienes o servicios que podrían implicar trabajo no declarado: la mayoría de los bienes o servicios procedentes del trabajo no declarado son reparaciones o renovaciones del hogar (30 %), peluquería o tratamientos de belleza (27 %) y servicios de reparación (19 %). Además, los europeos prefieren comprar, o que les ofrezcan, bienes y servicios no declarados a alguien que conocen, por lo que la mayoría de los proveedores son amigos, compañeros o conocidos. La razón más común para realizar compras en estas condiciones es el **precio más bajo**. Aunque muy pocos europeos declaran haber trabajado de manera informal, un tercio de los ciudadanos conoce a alguien que lo ha hecho.

El Eurobarómetro también revela que el riesgo de trabajo no declarado es mayor para los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores desplazados, muy pocos asalariados reciben parte o la totalidad de su salario en efectivo y sin declarar, y un tercio recibe menos de una cuarta parte de su remuneración total en efectivo. Por último, aunque la mayoría de los ciudadanos de la UE consideran que el trabajo no declarado es inaceptable y piensan que no más del 30 % de la población de su país realiza trabajo no declarado, la mitad de los europeos perciben que el riesgo de ser descubiertos por las autoridades es bajo.

Tanto los datos macroeconómicos de los Estados miembros como la percepción y la experiencia personal de los europeos describen el trabajo no declarado como un fenómeno a gran escala que representa un reto permanente. El trabajo no declarado preocupa a los trabajadores, a las empresas y a los gobiernos de toda Europa y tiene efectos negativos sobre la productividad y el empleo tanto a nivel nacional como internacional. A nivel nacional, la correspondiente disminución de los ingresos fiscales y de la seguridad social tiene implicaciones presupuestarias que menoscaban la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social. A nivel europeo, obstaculiza la igualdad de condiciones entre los países de la UE. Por este motivo, las instituciones europeas consideran que el trabajo no declarado afecta tanto a los responsables políticos como a los ciudadanos y han puesto en marcha una serie de iniciativas para reducir el alcance del trabajo no declarado.

Falsos mitos sobre el trabajo no declarado

El trabajo no declarado en los países europeos está relacionado con algunos supuestos comunes. Mientras que algunos de estos supuestos se confirman con datos, otros se refutan.

La suposición más común sobre el trabajo no declarado es que está directamente relacionado con **niveles impositivos más altos**. Los dos estudios sobre el trabajo no declarado en los Estados miembros realizados por Eurofound en 2013 y luego por la Comisión Europea en 2018 contradicen esta suposición. Los datos muestran que no existe una relación significativa entre el trabajo no declarado y el tipo impositivo sobre el trabajo, lo que significa que los tipos impositivos más altos no están relacionados con un mayor nivel de trabajo no declarado. Por el contrario, la magnitud del trabajo no declarado parece ser el resultado de una falta de regulación, y no de un exceso de regulación, ya que allí donde existen sistemas de bienestar con una mayor intervención en el mercado laboral, protección social y redistribución, se asiste a una disminución significativa del nivel de trabajo no declarado.

Otra suposición muy común es que el trabajo no declarado está directamente asociado a **una mayor tasa de inmigración**, pero el análisis de datos de la Comisión Europea de 2018 también contradice esta idea errónea. Un menor nivel de trabajo no declarado parece estar relacionado con la inmigración neta más que con la emigración.

¿Con qué se relacionan los niveles más altos de trabajo no declarado?

En Europa, se encuentra más trabajo no declarado cuando el PIB per cápita es menor, el nivel de corrupción percibido es mayor, las tasas de desempleo de larga y muy larga duración⁹ son mayores y la desigualdad de ingresos es mayor: todas estas características se traducen en menos confianza en las autoridades públicas y más desigualdad.

Por otro lado, se encuentra menos trabajo no declarado en los sistemas de gobierno más modernizados que desarrollan sistemas de bienestar con más protección social y redistribución a través de un mecanismo social y que invierten mayores cantidades de dinero público en intervenciones en el mercado laboral para proteger a los grupos vulnerables y reducir la pobreza.

En resumen, el factor más relevante que influye en el trabajo no declarado es la igualdad: **las sociedades más igualitarias tienen menos trabajo no declarado que las sociedades menos igualitarias**.

2.4. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL TRABAJO NO DECLARADO Y EL ENFOQUE DE LA UNIÓN EUROPEA

El combate contra el trabajo no declarado es un reto importante, pero las estructuras y características específicas del trabajo no declarado en cada país europeo tienen efectos significativos en la forma en que lo abordan los responsables políticos. Por ejemplo, en los países en los que la mayor parte del trabajo no declarado se realiza por cuenta propia (por ejemplo, los Países Bajos), los gobiernos nacionales introducirán iniciativas políticas para apoyar la transición del desempleo al autoempleo, simplificando la creación de empresas. Sin embargo, en los países en los que la mayor parte del trabajo no declarado se da en las relaciones laborales (por ejemplo, Italia), los gobiernos nacionales trabajarán más en el cambio de actitud de los empresarios mediante cartas de notificación o inspecciones. Por este motivo, no solo es vital realizar una estimación correcta del trabajo no declarado para poner en marcha las medidas políticas adecuadas, sino que hay que tener en cuenta que la principal responsabilidad de abordar el problema recae en las autoridades nacionales ya que, aunque existen algunos retos comunes relacionados con el trabajo no declarado, no existe un enfoque «único» para combatirlo (Eurofound, 2013; Comisión Europea, 2018; Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2018).

A partir de las características del trabajo no declarado, en los últimos diez años las autoridades nacionales han adoptado medidas disuasorias o basadas en el cumplimiento para luchar contra él (Eurofound, 2021; Comisión Europea, 2021). Los enfoques basados en la disuasión introducen sanciones más estrictas y mejoran las inspecciones y las estrategias de detección. Los enfoques basados en el cumplimiento incluyen medidas preventivas para promover el cumplimiento de las normas existentes. Algunas medidas preventivas son los incentivos fiscales, las amnistías que legitiman el trabajo no declarado anterior o la sensibilización para cambiar los comportamientos y las actitudes de las personas respecto a la aceptación del trabajo informal.

A nivel nacional, las medidas mencionadas las llevan a cabo tres tipos de organismos de control: las inspecciones de trabajo que combaten las actividades inadecuadas en relación con las condiciones de trabajo o las normas de salud y seguridad, las inspecciones de la seguridad social que se ocupan del fraude en las cotizaciones sociales y las autoridades fiscales que luchan contra la evasión fiscal. Además, en algunos países también participan los interlocutores sociales, las autoridades aduaneras, los organismos de migración, la policía y la fiscalía.

Con el fin de apoyar a los gobiernos nacionales en su lucha contra el trabajo no declarado, las instituciones de la UE no solo han realizado investigaciones para identificar y describir el trabajo no declarado en los Estados miembros, sino que incluso han puesto en marcha iniciativas específicas y han propuesto políticas concretas. Desde 2001, la Unión Europea combate directamente el trabajo no declarado y con la **Comunicación de la Comisión de 2007, Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado**, la transformación del trabajo no declarado en trabajo declarado se ha convertido en un reto prioritario. En la comunicación del 2007 ya aparecen algunas medidas que pretenden dar forma a las iniciativas y las políticas relacionadas con el trabajo no declarado en la UE.

⁹ El desempleo de larga duración se refiere a las personas que han estado desempleadas durante 12 meses o más y el desempleo de muy larga duración se refiere a las personas que han estado desempleadas durante 24 meses o más.

La comunicación de la Comisión de 2007 sobre *Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado propone las siguientes medidas:*

Reducción del atractivo financiero del trabajo no declarado que se deriva del diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones y de la permisividad del sistema de protección social respecto a la realización del trabajo no declarado.

Reforma y simplificación administrativa, para reducir el coste del cumplimiento de la normativa.

Refuerzo de los mecanismos de vigilancia y sanción, con la participación de las inspecciones de trabajo, las oficinas fiscales y los interlocutores sociales.

Cooperación transfronteriza dentro de la UE y sensibilización para acciones específicas: agricultura, aviación, turismo y el sector de la hostelería.

Hasta la fecha, la «**Plataforma Europea de Trabajo No Declarado**» es la iniciativa más relevante de la UE para luchar contra el trabajo no declarado. La Plataforma, creada en 2016, tiene como objetivo vincular a las autoridades nacionales (por ejemplo, las inspecciones de trabajo, de seguridad social y las autoridades fiscales) con la Comisión y los organismos internacionales, como Eurofound, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la OIT, para prevenir mejor el trabajo no declarado mediante el intercambio de conocimientos y mejores prácticas y la identificación de principios comunes para las inspecciones. La actividad de la Plataforma también está incluida en la Prioridad 5 (Una Europa más fuerte en el mundo) de la **Agenda Estratégica para 2019-2024**, que establece seis prioridades principales que son el reflejo de las de la UE y el Parlamento Europeo. En virtud de esta prioridad, la Plataforma se convirtió en 2019 en un grupo de trabajo permanente de la recién creada **Autoridad Laboral Europea (ELA)**, cuyo objetivo es establecer un mercado interior más justo en toda Europa para los ciudadanos, reforzando el papel de la plataforma en el intercambio de información transfronteriza. Uno de los resultados más importantes de la actividad de la Plataforma es la necesidad de combatir el trabajo no declarado mediante un enfoque político holístico (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2018).

Según la Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, **un enfoque holístico para hacer frente al trabajo no declarado implica una combinación de medidas disuasorias y de cumplimiento, así como la participación de todos los interlocutores sociales y las principales partes interesadas en acciones conjuntas contra el trabajo no declarado**. En un primer momento, los gobiernos nacionales deberían centrarse no solo en las medidas de disuasión, sino en la prevención de las prácticas de trabajo informal: un enfoque estratégico que asocie medidas políticas directas e indirectas aumenta el poder de las autoridades y la confianza en ellas, lo que a su vez garantiza más comportamientos de cumplimiento. Además, el enfoque holístico requiere una acción conjunta para transformar el trabajo no declarado en trabajo declarado de forma permanente y esto significa, a nivel nacional, compartir la política con los interlocutores sociales en materia de derecho laboral, fiscal y de seguridad social a nivel estratégico y operativo, y, a nivel internacional, construir un enfoque intergubernamental.

Orientaciones políticas en el enfoque político holístico para combatir el trabajo no declarado

Dentro del enfoque holístico, en el informe de Eurofound de 2020 se identificaron algunas orientaciones políticas para luchar contra el trabajo no declarado:

Fomentar el cumplimiento de la normativa: se podría desarrollar un asesoramiento para apoyar a las empresas en su camino hacia el cumplimiento, especialmente a las pequeñas y medianas empresas. Es necesario garantizar la experiencia y los recursos adecuados en los organismos encargados de controlar el cumplimiento.

Desarrollar la información y la voz de los trabajadores: es importante dar a conocer los derechos, proporcionar a los trabajadores información práctica y fácil de entender, y animarlos a negociar sus derechos. Esto significaría apoyar la representación de los trabajadores a todos los niveles, ayudando a denunciar situaciones fraudulentas.

Hacer un seguimiento de los modelos de negocio como parte de la ecuación del empleo: ciertos modelos de negocio, como el sector de las plataformas o el trabajo según la demanda, deben ser supervisados dado su posible impacto en las relaciones laborales y la organización del trabajo.

Garantizar la flexibilidad y la protección en paralelo: la regulación es necesaria para equilibrar la protección de los trabajadores con la necesidad de flexibilidad de la empresa. Es un paso importante para garantizar la estabilidad y un mejor conocimiento y respeto de las normas.

Abordar las consecuencias del trabajo precario: será necesario concienciar sobre las repercusiones del empleo precario en los trabajadores y en los modelos empresariales. El empleo precario supone unas relaciones que no ofrecen a los trabajadores lo que un «buen trabajo» debería ofrecer: reconocimiento y mejora de las competencias, recursos (especialmente financieros) para llegar a fin de mes y desarrollo de la empleabilidad.



3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO Y SOCIALES, Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

En Europa, la mayor parte del trabajo no declarado está relacionado con las microempresas y las pequeñas empresas y los trabajadores, en la mayoría de los casos, están desprotegidos: no están formalmente reconocidos, operan como individuos o en pequeños grupos, no tienen acceso a los servicios financieros y tampoco tienen representación ni voz. Por ello, los trabajadores no declarados son susceptibles de sufrir todo tipo de riesgos y su transición al trabajo declarado es lenta y difícil. En todo el mundo, las cooperativas desempeñan un papel cada vez más importante a la hora de facilitar la creación de empleo, el crecimiento económico y el desarrollo social, por lo que también tienen un papel en la formalización del trabajo, ya que pueden transformar a los trabajadores vulnerables y frágiles en trabajadores legalmente protegidos y plenamente integrados en la economía «general».

Este papel específico de las cooperativas ya fue reconocido en 2002 por la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación n.º 193 - Promoción de las cooperativas, que en el segundo capítulo dedicado al Marco político y al papel de los gobiernos declara:

Los gobiernos deberían promover el importante papel que las cooperativas desempeñan en la transformación de lo que a menudo son actividades marginales de supervivencia (a veces designadas como “economía informal”) en un trabajo amparado por la legislación y plenamente integrado en la corriente principal de la vida económica.

Desde su creación, la OIT ha reconocido el papel de las cooperativas con la creación de un departamento específico, ILO COOP, que

en 2020 celebró su centenario, para asesorar en materia de cooperativas (Levin, 2003). La Recomendación n.º 193 de la OIT, adoptada en junio de 2002, sustituye y amplía la Recomendación n.º 127, centrada en los países en desarrollo, e incorpora la definición de cooperativa de la Alianza Cooperativa Internacional de 1995:

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.

Aunque la mayoría de las cooperativas operan en la agricultura, las finanzas, la venta al por mayor y al por menor, la asistencia sanitaria, la vivienda y los seguros, y las cooperativas de trabajo tradicionales operan en la industria y los servicios, incluidos los servicios sociales, hoy en día el modelo cooperativo se aplica a nuevos campos de actividad, como las tecnologías de la información y la comunicación, el turismo y los sectores culturales y creativos. El trabajo no declarado es un fenómeno generalizado en todos los sectores económicos y las cooperativas pueden combatirlo en todos los ámbitos gracias a sus características específicas.

Las **cooperativas las crean personas que comparten necesidades específicas**, como el mantenimiento y la creación de puestos de trabajo, el desarrollo de la producción (que es el principal objetivo de las cooperativas de trabajo asociado), la búsqueda de una vivienda, la obtención de un crédito, etc. Los miembros de la cooperativa logran juntos objetivos que no podrían alcanzar solos. Los socios son dueños de la cooperativa y la controlan: las decisiones se toman democráticamente sobre la base del principio «un socio, un voto», independientemente de la cuota de capital que posean.

Los socios pueden ser **trabajadores, productores, usuarios o clientes** según el tipo de cooperativa y gracias a la estructura de propiedad, su compromiso financiero y su participación democrática en la gobernanza de la cooperativa, se convierten colectivamente en empresarios de la misma. De este modo, pueden configurar la estructura de la cooperativa según sus necesidades y estar seguros de que trabajarán en condiciones legales y seguras. Además, las normas financieras internas, que implican la acumulación de capital, tanto en forma de acciones cooperativas nominales e intransferibles como de fondos de reserva comunes, garantizan la resistencia de la empresa y la inversión de los beneficios en la actividad de la cooperativa.

Por último, **cada cooperativa está estrechamente relacionada con otras cooperativas y con la comunidad a la que pertenece**. Las cooperativas no solo pertenecen a redes de cooperativas más grandes y mundiales, sino que también se preocupan por la comunidad que las rodea. Por esta razón, las cooperativas sirven para establecer alianzas, redes, federaciones, grupos y consorcios, no solo entre cooperativas, sino también con actores formales e informales a nivel local, nacional e internacional.

CECOP es una de las redes internacionales del mundo cooperativo. Como región europea de CICOPA, que desde 1947 es una organización sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), CECOP representa la voz de las cooperativas europeas de la industria y los servicios y, principalmente, de las cooperativas de trabajo asociado y sociales, así como de las cooperativas de trabajadores autónomos (CECOP y CICOPA, 2012; CICOPA, 2018; CECOP, 2019).

Entre los distintos tipos de cooperativas, las cooperativas de trabajo asociado y las cooperativas sociales se caracterizan por ser propiedad de los trabajadores, lo que significa que las cooperativas son propiedad y están controladas por sus empleados. En Europa, dado que el modelo cooperativo se ha desarrollado en el marco del sistema moderno de relaciones laborales, **las cooperativas prefieren crear puestos de trabajo a tiempo completo y permanentes** en lugar de puestos de trabajo a tiempo parcial y temporales, con el objetivo de ofrecer a los empleados puestos de trabajo de calidad con derechos, beneficios y protección social típicos de la relación laboral estándar (Eurofound, 2019b). Más allá de esta característica común, las cooperativas sociales y de trabajo asociado y las cooperativas de trabajadores autónomos tienen algunas especificidades.

La misión de la **cooperativa de trabajo asociado** es ofrecer mejores condiciones de trabajo que el mercado, crear y mantener puestos de trabajo sostenibles y generar riqueza para sus socios. Para lograr este objetivo, la cooperativa ofrece una remuneración justa y utiliza las reservas comunes para consolidar la empresa. La cooperativa está gestionada por socios trabajadores que no solo son propietarios de la cooperativa, sino que también participan directamente en la producción común de bienes y servicios (por ejemplo, fabricación, información y comunicación, arte, etc.) que la cooperativa vende al mercado exterior. En Europa, el estatus de socio trabajador es equivalente al de empleado asalariado (excepto en España), donde el socio trabajador no está subordinado a un empleador específico, mientras que su trabajo está subordinado a, y es supervisado por, su cooperativa como persona jurídica.

Las **cooperativas sociales** tienen un objetivo de interés general relacionado con la prestación de servicios sociales, sanitarios, educativos o medioambientales, con la inserción laboral de trabajadores desfavorecidos y vulnerables (inmigrantes, personas con discapacidad, parados de larga duración, excarcelados, adictos, etc.), o con ambos. La cooperativa social puede adoptar un modelo de gobernanza multipartito porque sus miembros pueden ser trabajadores, usuarios y otros miembros de la comunidad (por ejemplo, asociaciones, municipios, autoridades públicas, trabajadores voluntarios, beneficiarios del servicio, etc.) que participan así en el ejercicio de la actividad cooperativa. Las primeras cooperativas sociales se crearon en Italia, pero hoy en día existen en varios países europeos, a menudo reguladas por leyes nacionales específicas¹⁰.

Las **cooperativas de trabajadores autónomos** tienen como objetivo mutualizar servicios o equipos (por ejemplo, servicios de contabilidad, servicios de *marketing*, servicios de consultoría y jurídicos, espacios de cotrabajo, etc.) entre los miembros para promover las actividades productivas o empresariales que realizan por cuenta propia. Por esta razón, también se denominan «cooperativas de servicios compartidos». La cooperativa está gestionada por socios trabajadores que pueden pertenecer a diversas actividades económicas (por ejemplo, entretenimiento, comunicación, informática, etc.) y, en función del papel de sus miembros, puede describirse como «cooperativa de artesanos», «cooperativa de autónomos», etc. Aunque el objetivo principal de la cooperativa de productores o trabajadores autónomos no es proporcionar soluciones de empleo a los trabajadores, las cooperativas de este tipo ponen un gran énfasis en la generación de empleo sostenible ya que reúnen a trabajadores que suelen estar aislados y en situación precaria en el mercado laboral y aportan soluciones al empleo atípico.

En las siguientes páginas, que se centran en **11 estudios de casos**, se verá cómo estas características específicas de las cooperativas pueden ser una herramienta concreta para apoyar la transición de los trabajadores no declarados a la economía formal. Los estudios de casos se clasifican en cuatro secciones según el tipo de trabajadores de los que se ocupan las cooperativas: inmigrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, solicitantes de asilo y refugiados (Diomcoop, Nazareth y RCOOP); trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura (De Coöperatie, Doc Servizi y la Cooperativa Soglasnik); desempleados y trabajadores vulnerables de las zonas rurales (BEC Družstvo y GOEL) y trabajadores de bolos (By-Expressen, CoopCycle y York Collective). Más allá de las clasificaciones, se verá que las cooperativas estudiadas actúan como un sistema de apoyo para los trabajadores frágiles que tienen muy poco poder de negociación.

¹⁰ Cooperativas sociales (Italia, Polonia, Grecia, Hungría), sociedades cooperativas de interés colectivo (SCIC) en Francia, cooperativas de iniciativa social en España o cooperativas de solidaridad social en Portugal.



4. LOS INMIGRANTES, INCLUIDOS LOS QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN IRREGULAR, LOS SOLICITANTES DE ASILO Y LOS REFUGIADOS

La explotación laboral de los inmigrantes mediante el trabajo no declarado en Europa afecta **principalmente a los inmigrantes de terceros países**, que pueden diferenciarse en cuatro grupos: nacionales de terceros países con residencia legal y permiso de trabajo (por ejemplo, refugiados), nacionales de terceros países con residencia legal y permiso de trabajo restringido (por ejemplo, *au pairs* o estudiantes), nacionales de terceros países con residencia legal y sin derecho a trabajar (por ejemplo, solicitantes de asilo que aún no están autorizados a trabajar), y nacionales de terceros países irregulares (por ejemplo, inmigrantes indocumentados).

El informe *Counteracting undeclared work and labour exploitation of third-country national workers* (2021) [Contrarrestar el trabajo no declarado y la explotación laboral de nacionales de terceros países], que forma parte del progra-

ma de trabajo 2019-2020 de la Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, destaca que la mayoría de los trabajadores extracomunitarios implicados en el trabajo no declarado proceden de países con salarios más bajos y oportunidades de empleo limitadas y, a menudo, con una mayor tasa de trabajo informal. El riesgo de ser objeto de explotación laboral aumenta si son trabajadores poco cualificados o carecen de conocimientos lingüísticos suficientes.

En cuanto a los sectores en los que trabajan, son principalmente aquellos en los que hay una gran demanda de mano de obra flexible y en empleos con mucha mano de obra, como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico y el transporte. Los inmigrantes también trabajan sin declarar en hoteles, restaurantes y salones de belleza, mientras que algunos trabajan por cuenta propia en negocios pequeños y

no registrados (venta ambulante o lavado de coches) y obtienen sus ingresos en efectivo. Aunque muchos de estos sectores son difíciles de controlar, algunos están muy condicionados por el género, lo que provoca una discriminación y unos riesgos de explotación desproporcionados para las mujeres (por ejemplo, el sector doméstico) y los hombres (por ejemplo, la construcción).

Los trabajadores de terceros países suelen incorporarse al trabajo no declarado principalmente a través de contactos privados y redes informales, empresas de trabajo temporal fraudulentas, contratación en línea y puntos de recogida. Las situaciones de mayor explotación suelen estar relacionadas con las empresas fraudulentas, los intermediarios y algunas redes privadas, como grupos de la misma etnia o familiares más lejanos.

Los siguientes estudios de caso exploran cómo las cooperativas pueden superar las dificultades de los inmigrantes de terceros países que pertenecen a uno de los grupos mencionados: la española Diomcoop, creada por un grupo de vendedores ambulantes, la cooperativa italiana Nazareth, que apoya la inserción laboral de personas desfavorecidas, y la belga RCOOP, creada en un principio para formalizar el trabajo no declarado de las peluqueras afro.

4.1. DIOMCOOP (ESPAÑA)



El trabajo no declarado en España

El trabajo no declarado en España, desde el punto de vista de la inspección de trabajo y la seguridad social, supone un fraude u ocultación al sistema público de la seguridad social, tanto en lo que se refiere a la inscripción de trabajadores y empresas como a las cotizaciones al erario público. Los principales tipos de trabajo no declarado en España son empresas o trabajadores no dados de alta en la seguridad social, trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo, trabajadores que trabajan mientras están cobrando el paro u otras prestaciones sociales, trabajos a tiempo completo declarados como a tiempo parcial, sueldos en mano y horas extras no pagadas o no declaradas. Además, España es uno de los nueve países de la UE con mayor nivel de fraude relacionado con los trabajadores desplazados. En España, la economía sumergida se calculó que era el 23,1 % del PIB en 2012 [Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017].

España es uno de los Estados miembros de la UE más antiguos en los que la economía no declarada es mayor que la media de la UE, ya que el trabajo no declarado representa el 8,8 % del total de la mano de obra en el sector privado (17,9 % del VAB). El trabajo no declarado es más frecuente en el trabajo familiar (18,1 %) que en el trabajo por cuenta propia (17,2 %) o en el trabajo realizado en el marco de una relación laboral (6,2 %) [Unión Europea, 2018]; el 41 % de los españoles declara conocer personalmente a alguien que trabajan sin declarar la totalidad o parte de sus ingresos, un 45 % de los españoles tiende a no confiar en los esfuerzos de la inspección de trabajo por combatir el trabajo no declarado y un 47 % no confía en la autoridad fiscal o la seguridad social [Unión Europea, 2020].

Una de las principales motivaciones para formar parte de la economía sumergida, al menos en el caso de los trabajadores autónomos poco cualificados, es la imposibilidad de hacer frente a los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. Además, se ha detectado trabajo no declarado en empresas de todos los tamaños, ya que la mitad de la población española declara haber pagado por bienes o servicios a empresas o negocios en 2019 (frente al 26 % de media de la UE) [Unión Europea, 2020].

El Eurobarómetro 498 identifica tres sectores principales en los que los españoles han pagado por bienes o servicios que incluían trabajo no declarado: reparaciones o renovaciones del hogar (32 %), peluquería o tratamientos de belleza (23 %) y servicios de reparación (20 %).

Diomcoop es una cooperativa multipartita¹¹ que se creó en 2017 en Barcelona, España, entre el ayuntamiento de la ciudad y un grupo de vendedores ambulantes. En la actualidad, Diomcoop tiene como objetivo atender plenamente las necesidades básicas relacionadas con el empleo, la formación, la regularización y los derechos de los inmigrantes que se encuentran en situación de irregularidad administrativa y vulnerabilidad social, a través de una cooperativa.

La idea de Diomcoop nació en 2015 cuando un vendedor ambulante de Barcelona murió a causa de la brutalidad policial. Este trágico suceso llevó a **algunos vendedores ambulantes del África subsahariana a intentar encontrar una solución a su situación de explotación y vulnerabilidad**: sin un permiso de trabajo formal, los inmigrantes no pueden alquilar un piso ni tener un trabajo regular y se ven obligados a permanecer en la economía sumergida, trabajando como vendedores ambulantes informales o trabajadores no declarados para restaurantes y hoteles o, lo que es peor, trabajando en actividades ilegales como la venta de drogas o la prostitución. Con el fin de combatir esta situación y poder tener derechos y una buena vida, acudieron al Ayuntamiento de Barcelona y pidieron una solución. Entre las soluciones propuestas por el Ayuntamiento, el grupo de vendedores ambulantes optó por crear una cooperativa, ya que creían en los ideales de economía social y solidaridad que ya habían visto en África.

Tras seis meses de formación sobre la gestión de una cooperativa en España, en 2017 se constituyó la cooperativa entre 15 vendedores ambulantes y el Ayuntamiento bajo el nombre de Top Manta. Al principio, la cooperativa tenía un modelo productivo basado en la venta de ropa en la calle. En poco tiempo, los cooperativistas entendieron que este enfoque que les proponía el Ayuntamiento no era la opción adecuada para desarrollar su negocio por dos razones principales: en primer lugar, por las prácticas de *dumping* de otros vendedores que no pagaban impuestos y vendían productos falsificados; en segundo lugar, porque cuando llegaron a España empezaron a vender en la calle ya que era el mejor trabajo disponible para personas sin permiso de trabajo¹² pero, si hubieran podido elegir, habrían hecho algo diferente. Cuando los miembros de la cooperativa se dieron cuenta de esto, optaron por invertir en las competencias que habían adquirido en África como pintores, artistas, cocineros, carpinteros, comunicadores y contables y utilizar sus títulos de máster y doctorado.

Los miembros de la cooperativa cambiaron el nombre por el de Diomcoop y empezaron a vender diversos servicios. En la actualidad, Diomcoop ofrece servicios de logística (montaje de festivales y eventos, transporte de equipos y mercancías, etc.), **limpieza** (oficinas, apartamentos privados, tiendas, etc.) y **servicios de catering** (con platos típicos de la cocina africana y española). Además, tras la experiencia de venta de ropa falsificada en la calle, los modistos de Diomcoop quisieron garantizar la trazabilidad de los productos artesanales y para ello crearon su **marca de moda**, Diambaar.

A lo largo de los años, han incorporado a nuevos socios y a personas en situación de vulnerabilidad para la prestación de servicios a largo plazo o temporales, generando así un proceso de rotación positivo¹³. Cada socio participa en el proyecto a tres niveles: como propietario y trabajador de la

11 Legalmente, Diomcoop está registrada como una SCCL, Societat Cooperativa Catalana Limitada, que es una empresa formada por personas físicas o jurídicas que, bajo los principios de igualdad de oportunidades y buena voluntad, capital variable y gestión democrática, se han unido para mejorar la situación económica y social de sus socios y del entorno comunitario mediante el ejercicio de una actividad empresarial colectiva. Pueden desarrollar cualquier actividad económica o social (véase la página web de Iniciatives Econòmiques: <http://iniciativeseconomiques.com/emprenedors/index.asp?w=pg&s=19&a=79>).

12 En España, el procedimiento para obtener un permiso de trabajo dura 3 años.

13 En 2017 eran 15 personas, 12 hombres y 3 mujeres. En 2018 pasaron a ser 16 socios. En 2020 la cooperativa contaba con 18 miembros. La mayoría, aunque no todos, proceden de África

cooperativa y como beneficiario de las acciones cooperativas. Estos tres elementos contribuyen al **objetivo principal de la cooperativa**, que es la **regularización de los inmigrantes**. Concretamente, Diomcoop cubre las necesidades y los derechos básicos de los participantes en el proyecto, incluida la formación para el desarrollo personal y profesional¹⁴. Gracias al tiempo de formación en la cooperativa, los inmigrantes obtienen tanto el permiso de trabajo como certificados profesionales que, luego, pueden utilizar para obtener un empleo más estable en otra empresa. Mediante la formación y el trabajo regular, Diomcoop apoya el empleo de los inmigrantes y su capacitación a largo plazo.

Así, el primer objetivo de la cooperativa, que era ofrecer una solución para superar los peligros de las actividades informales en la calle, gracias a las oportunidades que ofrece la estructura formal de la cooperativa, ha evolucionado hasta convertirse en un proyecto mucho más ambicioso para regularizar la situación de los inmigrantes en situación irregular.

Covid-19: el compromiso con la comunidad local

Durante el confinamiento, Diomcoop trabajó gratuitamente para ayudar a las clínicas que necesitaban mascarillas y batas. Tras esta experiencia, empezaron a vender mascarillas con Diambaar. Además, Diomcoop ayudó a los vendedores ambulantes que no podían seguir vendiendo en la calle y les enseñó un nuevo trabajo cuando era posible y estableció contactos para obtener ayudas (por ejemplo, a las modistas que no podían integrarse en la cooperativa las ayudó a obtener un título cubriendo el coste de su formación).

La capacitación de los inmigrantes a largo plazo en Diomcoop también está relacionada **con un fuerte compromiso con la sociedad a la que pertenecen**. Con el fin de cambiar la percepción de los inmigrantes, Diomcoop lleva a cabo acciones de sensibilización y reflexión sobre los derechos humanos en las escuelas y centros cívicos con conferencias, intervenciones en foros y escuelas, y ha creado un juego de mesa interactivo que muestra las causas y las consecuencias sociales de la inmigración y de la venta ambulante no autorizada (con el juego la gente se da cuenta de la dificultad de obtener papeles). En Diomcoop, los socios creen en la fuerza de la autoorganización y del apoyo mutuo para responder a los problemas colectivos y apuestan por el cooperativismo y la economía social y solidaria porque ven en la cooperativa un instrumento de desarrollo personal y colectivo, de acción comunitaria y de cohesión¹⁵.

“Sin papeles no podíamos tener un empleo, alquilar un piso o trabajar, sin embargo nos explotaban los restaurantes, los hoteles, etc. Cuando un vendedor ambulante murió a causa de la brutalidad policial, decidimos hacer algo. Ya había sido suficiente: no hemos venido de Camerún o Ghana para vender drogas o prostituirnos, sino para hacer algo bueno, para tener derechos y una buena vida”

Marie Faye, Diomcoop

14 De la entrevista, el dicho africano: «*Mieux apprendre à pêcher que de donner un poisson*» (Es mejor enseñar a alguien a pescar que darle un pez).

15 Visión: «Buscamos “cambiar la mirada” en relación con la venta ambulante y demostrar que tras la manta hay valores, potencialidades y mucha dignidad. Como cooperativistas queremos posicionarnos como sujetos activos de esta sociedad con derechos y deberes y salir de la situación de invisibilidad en la que nos encontrábamos. Creemos en la fuerza de la autoorganización y el apoyo mutuo para dar respuesta a los problemas colectivos, y por eso apostamos por el cooperativismo y la economía social y solidaria».

4.2. NAZARETH (ITALIA)



El trabajo no declarado en Italia

En Italia no existe una definición única de trabajo no declarado. Desde el punto de vista jurídico, el trabajo no declarado es cualquier actividad regular y remunerada que no se haya declarado a las autoridades, mientras que, según el Instituto Nacional de Estadística italiano (ISTAT), debe considerarse siempre como la suma del trabajo «negro» (el trabajador no tiene ningún contrato y es desconocido para las autoridades fiscales y de control, por lo que no tiene ninguna protección legal) y el trabajo «gris» (el trabajador está contratado regularmente, pero el número de horas de trabajo declaradas es inferior al real o la remuneración declarada es inferior a la cantidad real) [Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017].

En la actualidad, Italia es uno de los miembros de la UE más antiguos en los que la economía no declarada es mayor que la media de la UE, ya que el trabajo no declarado representa el 12,9 % del total de la mano de obra en el sector privado (lo que corresponde al 17,2 % del VAB) y el 44 % de los italianos declararon en 2019 que conocen personalmente a alguien que trabaja sin declarar la totalidad o parte de sus ingresos. El trabajo no declarado es más frecuente en el contexto de una relación laboral que en el trabajo por cuenta propia [3,4 %] o el trabajo familiar [2,9 %] y más del 90 % de todo el trabajo no declarado tiene lugar en el contexto de una relación laboral [17,2 %] [Unión Europea, 2018]. Según los datos del ISTAT, en 2018 la economía no declarada en Italia ascendió a unos 192 000 millones de euros, lo que corresponde al 10,8 % del PIB.

En Italia, una característica esencial del trabajo no declarado en el contexto de una relación laboral se refiere al empleo a tiempo parcial: por un lado, una quinta parte de los contratos a tiempo parcial son contratos a tiempo completo, mientras que, por otro, una práctica común es minimizar las cantidades imponibles pagando a los trabajadores en efectivo, lo que corresponde de media al 40 % de las horas extraordinarias trabajadas. Además, el empleo de los inmigrantes es cada vez más frecuente en Italia y el 55 % de los trabajadores inmigrantes contratados de forma irregular afirman estar mal pagados (ISFOL, 2014). En cuanto a los motivos de este fenómeno, la gente en Italia elige trabajar de manera informal por razones económicas, administrativas y culturales. De estos tres, el mayor reto es el cultural, porque cualquier cambio legislativo y político no será plenamente eficaz hasta que el trabajo informal se considere un problema socioeconómico relevante [Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017].

El Eurobarómetro 498 identifica tres sectores principales en los que los italianos han pagado por bienes o servicios que incluían trabajo no declarado: peluquería o tratamientos de belleza [48 %], limpieza o planchado [31 %] y reparaciones o renovaciones del hogar [28 %]. Además, la mitad de los italianos considera que el riesgo de ser descubierto por una inspección de las autoridades es pequeño y no suelen confiar ni en la inspección de trabajo ni en la autoridad fiscal ni en la seguridad social. [Unión Europea, 2020].

Nazareth¹⁶ es una cooperativa social fundada en 2001 en Cremona (Italia). En un principio, la cooperativa¹⁷ realizaba la planificación, ejecución y gestión de servicios educativos y asisten-

ciales dirigidos principalmente a menores y a familias. En 2013, Nazareth incorporó también la actividad de inserción laboral de personas desfavorecidas¹⁸. En la actualidad, la cooperativa Nazareth presta especial atención al mundo de los inmigrantes, concretamente a los menores extranjeros no acompañados, los solicitantes de asilo y los refugiados¹⁹.

Los valores clave de la cooperativa son **la cohesión social, la subsidiariedad y la solidaridad**, y estos se persiguen con trabajadores cualificados y con la colaboración de unos cincuenta voluntarios de Cremona (jóvenes y adultos), que garantizan el vínculo con el territorio, junto con el diálogo constante con las instituciones públicas y privadas²⁰. El voluntariado y los vínculos con el territorio desempeñan un papel importante en la cooperativa, que también está muy relacionada con la comunidad católica de Cremona.

A lo largo de los años, Nazareth ha optado por reforzar su actividad en el ámbito de la **inserción laboral de personas desfavorecidas**, como exreclusos o reclusos (trabajan fuera de la cárcel, pero duermen en ella), personas con discapacidad e inmigrantes, con el fin de apoyar a las personas que tienen menos oportunidades de empleo y que a menudo se ven obligadas a trabajar en negro.

Nazareth ha desarrollado la inserción laboral principalmente en dos sectores: la agricultura social (desde 2014 tienen una granja ecológica certificada sin pesticidas y trabajan con máquinas) y el turismo (desde 2017 gestionan el *camping* y la pensión de Cremona)²¹. Nazareth quiere demostrar con su labor en los sectores de la agricultura y el turismo que el trabajo en estos campos podría realizarse con contratos regulares y sin trabajo no declarado. Debido a esta elección, como empresa productiva, Nazareth sufre la competencia desleal y el riesgo de perder trabajadores que podrían estar más interesados en obtener salarios más altos porque se les paga en efectivo. La oportunidad de cobrar en efectivo es especialmente atractiva para los inmigrantes, mientras que a los reclusos les cuesta trabajar en el mercado formal y legal porque la mayoría están acostumbrados a ganar más dinero de maneras mucho más fáciles²².

Con el fin de integrar a las personas desfavorecidas en las actividades laborales regulares, Nazareth organiza cursos de formación gradual. Los reclusos o las personas con discapacidad comienzan con unas prácticas de 3 a 6 meses de formación, luego pasan a un contrato de duración determinada y, finalmente, a un contrato indefinido. La formación y las actividades laborales tienen en cuenta tanto las limitaciones de libertad de los reclusos como las dificultades de las personas con discapacidad. Los trabajadores empleados por la cooperativa realizan su trabajo y al mismo tiempo son tutores de los trabajadores desfavorecidos.

¹⁸ En 2013, Nazareth se convirtió en una cooperativa social de tipo A y B.

¹⁹ Nazareth forma parte del Sistema Italiano de Protección para Solicitantes de Asilo y Refugiados (SPRAR, por sus siglas en italiano), que es el servicio del Ministerio del Interior que gestiona los proyectos de acogida, asistencia e integración de los solicitantes de asilo a nivel local.

²⁰ Presupuesto de 2019: 1,6 millones de fondos públicos para los inmigrantes, 400 000 de dinero privado obtenido por la venta de los productos de inserción laboral (300 000 de agricultura y 100 000 de turismo), 200 000 de dinero público (2/3) y de dinero familiar (1/3) para la protección de las minorías, 100 000-150 000 de dinero público para la vivienda social. En total, 2,3 millones de facturación, de los cuales 1,8 millones de dinero público y 500 000 de dinero privado.

²¹ Durante la pandemia de covid-19 han continuado con la actividad para los inmigrantes: han reducido las actividades de grupo y han realizado actividades en casa o a distancia, y durante el verano se centraron en actividades al aire libre. Se han reducido las actividades relacionadas con la protección de la infancia. La inserción laboral se aceleró en la agricultura: en el segundo semestre de 2019 intentaron entender cómo mejorar las ventas de sus productos y habían empezado a entregarlos a domicilio. Sin embargo, al estallar la covid-19 la demanda fue enorme, con 350 pedidos a la semana, y necesitaron ayuda de voluntarios. Las actividades de Nazareth en el campo del turismo se hundieron totalmente (el *camping* cerró y la pensión abrió solo para los sanitarios).

²² El salario medio en Nazareth ronda los 1 000-1 200 euros netos.

¹⁶ Página web: <http://www.coopnazareth.net>.

¹⁷ Cooperativa social italiana de tipo A.

Una de las principales actividades de Nazareth se desarrolla en estrecha sinergia con el Consorcio Sol.Co Cremona²³ y es la gestión del Centro de día Giona. El centro ofrece programas de apoyo diurno para familias y adolescentes desfavorecidos, en su mayoría inmigrantes. El centro lleva a cabo numerosos proyectos individualizados, que incluyen apoyo específico en materia de formación, apoyo escolar, talleres de expresión, deportivos y artísticos, y orientación laboral. Los menores del Centro de día Giona también participan en actividades laborales, pero en su caso cuando van al camping o a la granja están acompañados por un educador y trabajan más las competencias sociales y la cultura laboral (por ejemplo, qué es un lugar de trabajo o cómo relacionarse con los compañeros, los jefes y los clientes). Giona también funciona como enlace entre la comunidad local y la comunidad de inmigrantes, ya que forma parte del modelo de «acogida reforzada» desarrollado por Nazareth.

El modelo de “acogida reforzada”

Desde 2008, el Centro Giona y otros centros de día de la zona de Cremona (oratorios de Maristella y Castelveide) forman parte del modelo de «acogida reforzada» (*modello dell'affido potenziato*) que se ocupa de la protección de menores. Los menores no se alojan en una comunidad, sino en una casa con cuidadores de acogida, y la cooperativa Nazareth les proporciona todo lo que necesitan en el centro de día, ofreciéndoles apoyo las 24 horas del día. El modelo, que inicialmente fue experimental y ahora es parte de la práctica común como sistema de acogida integrado, une el acogimiento familiar (familia heterofamiliar, monocultural e intercultural²⁴) con la atención diurna esencial y el trabajo de integración vital en el territorio (participación de voluntarios y asociaciones locales).

Durante su estancia en el centro, también se ponen a disposición de los menores vías de integración a través de la organización y la participación en eventos artísticos, culturales y deportivos abiertos al territorio, del tejido diario de relaciones formales e informales con los ciudadanos y de la oportunidad de ser voluntarios en asociaciones. Además, en Giona los beneficiarios reciben formación y orientación sobre el mundo laboral italiano, la búsqueda activa de trabajo y la búsqueda de oportunidades de prácticas o contratos en empresas de la zona de Cremona. En la formación, los beneficiarios aprenden cuáles son las ventajas del trabajo legal frente al no declarado, que significa no solo respetarse a uno mismo y a la economía, sino incluso al Estado que los acoge y al que pueden devolverle con el pago de impuestos el compromiso de formarlos e integrarlos en Italia.

23 La cooperativa Nazareth es miembro del Consorcio Sol.Co Cremona que ofrece distintos servicios al territorio: proveedor acreditado de servicios en el trabajo (Mestieri Cremona), servicio de formación del Consorcio Sol.Co Cremona, grupo asociado de médicos de cabecera, especialistas y fisioterapia, Centro Welfare Italia, Welfare Cremona para la prestación de servicios sanitarios «ligeros», centro territorial de neuropsiquiatría infantil, servicio de vales sociosanitarios o el consorcio Harmony para acciones destinadas a promover el bienestar de la población de edad avanzada.

24 El acogimiento heterofamiliar es cuando el menor extranjero no acompañado es acogido fuera de la red parental hasta de 4º grado. El acogimiento monocultural consiste en confiar un menor extranjero no acompañado a una familia de acogida del mismo origen o del mismo espacio cultural. El acogimiento intercultural consiste en confiar a un menor extranjero no acompañado a una familia de acogida de diferente origen o espacio cultural.

“Nuestro objetivo es romper las barreras que impiden el ejercicio de la libertad a las personas que han tenido más dificultades que otras por su historia. Normalmente, los reclusos, las personas con discapacidad y los inmigrantes son vistos como grupos específicos, pero cuando venden frutas y verduras, los ciudadanos cambian su forma de verlos. Nuestro trabajo ha permitido introducir en los territorios una visión de comunidad que incluye también a las personas desfavorecidas, gracias asimismo a las actividades de voluntariado.”

Giuseppina Baggi, Nazareth

4.3. RCOOP (BÉLGICA)



El trabajo no declarado en Bélgica

La legislación belga no ofrece una definición exacta del trabajo no declarado, salvo el Código Penal Social belga que define el trabajo no declarado como «todo trabajo que contravenga la legislación social que sea competencia de las autoridades federales». En Bélgica, los principales tipos de trabajo no declarado lo realizan trabajadores extranjeros en situación irregular, trabajadores belgas o residentes legales, trabajadores belgas o residentes legales que se benefician de prestaciones sociales como el subsidio de integración y la asistencia social, y trabajadores belgas o residentes legales con un estatus falso (falsos autónomos, voluntarios o becarios con prestaciones sociales como el subsidio de integración y la asistencia social). Además, los trabajadores belgas o residentes legales pueden realizar un trabajo no declarado parcialmente y el trabajo no declarado puede ser el trabajo de un autónomo que no declara todos sus ingresos a la administración fiscal (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017). Según el Banco Nacional de Bélgica, la economía sumergida en Bélgica ascendió a 17 900 millones de euros en 2017, es decir, el 3,6 % del PIB.

En Bélgica, el trabajo no declarado representa el 11,9 % del total de la mano de obra en el sector privado (15,4 % del VAB). El trabajo no declarado es más frecuente en el contexto de una relación laboral (13,2 %) que en el trabajo por cuenta propia (6,5 %) o en el trabajo familiar (8,8 %) (Unión Europea, 2018) y el 41 % de los belgas dicen que conocen personalmente a alguien que trabaja sin declarar todos o parte de sus ingresos.

Los principales sectores en los que se encuentra el trabajo no declarado en Bélgica son: la construcción, con un 34 % de los belgas que han pagado por bienes o servicios que incluían trabajo no declarado, la jardinería (18 %) y la peluquería o los tratamientos de belleza (17 %).

El Eurobarómetro 498 indica que la mitad de los belgas considera que el riesgo de ser descubierto es alto, el 57 % de los belgas tiende a confiar en la inspección de trabajo para combatir el trabajo no declarado y el 59 % confía en la autoridad fiscal y la seguridad social (Unión Europea, 2020)

RCOOP²⁵ es una cooperativa que agrupa a los profesionales del sector de la peluquería y los tratamientos de belleza y fue creada en 2018 en el barrio de Matongé de Bruselas, Bélgica.

La peluquería y los tratamientos de belleza son el tercero de los sectores principales de trabajo no declarado en Bélgica. En Bruselas, Matongé es el distrito con más peluqueras afro que trabajan de manera informal. En 2017, conscientes de ello, las células locales de la inspección de trabajo llevaron a cabo una serie de inspecciones sin previo aviso, que es una de las buenas prácticas que se suelen utilizar para hacer frente al trabajo no declarado en Bélgica. .

Las distintas inspecciones de trabajo ponen en perspectiva la situación de las peluqueras en Matongé. En el sector de la peluquería, el trabajo no declarado está especialmente extendido porque el sector formal exige tres años de formación seguidos de un título de gestión. Muchas personas, sobre todo inmigrantes con experiencia previa y un título de peluquería de sus países de origen, tienen dificultades para obtener el título (por diversas razones, como las barreras lingüísticas, que tienen una familia que cuidar o el desconocimiento del contexto belga) y, por tanto, no pueden trabajar formalmente haciéndose autónomos o creando una empresa.

En este contexto, RCOOP se creó por iniciativa de varias cooperativas dedicadas a apoyar a los emprendedores, como JobYourself, con el apoyo del Ayuntamiento de Ixelles y de la Región con el fin de ofrecer una solución innovadora para legalizar la actividad económica de las peluquerías del barrio de Matongé y apoyar la autogestión y el autoemprendimiento.

Al unirse a la cooperativa, cada peluquero o especialista en tratamientos de belleza adquiere el estatus de socio **activo independiente** (*indépendant associé actif*) y puede empezar a trabajar formalmente bajo el paraguas de la cooperativa utilizando su número de IVA²⁶. De este modo, la cooperativa garantiza el acceso a la profesión en Bélgica. Si las personas que entran en la cooperativa no tienen un título, tienen que presentar pruebas de años de práctica (por ejemplo, certificación de su país de origen o fotos de ellos trabajando) y luego la cooperativa les ayuda a obtener el título necesario para trabajar en este campo.

En RCOOP, los socios son considerados como autónomos que participan colectivamente en la cooperativa que realiza para ellos actividades relacionadas con la contabilidad, el seguimiento y la gestión de las declaraciones del IVA. Además, los socios reciben un emolumento mensual de la cooperativa, que es una especie de salario, basado en la facturación de cada actividad. La cooperativa ofrece apoyo empresarial y comercial personalizado (por ejemplo, desarrollo del plan de negocio) y formación para mejorar tanto las habilidades empresariales (comunicación en medios sociales, comerciales, etc.) como las financieras y contables.

RCOOP tiene su sede en un espacio de **cotrabajo** que es un salón de belleza, para quienes no disponen de un espacio para ejercer su profesión. A veces, los peluqueros externos también alquilan el espacio. Esta práctica ayuda a ampliar la red creada por RCOOP.

²⁵ Página web: <https://rcoop.be>.

²⁶ Durante la pandemia de covid-19 los miembros entendieron aún más el sentido del trabajo declarado: al ser parte del sistema formal, los peluqueros de RCOOP tenían derecho a obtener ayudas gubernamentales porque pagaban impuestos, aunque los salones de belleza estuvieran cerrados.

Al principio, RCOOP estaba compuesta únicamente por peluqueras africanas, pero luego decidieron abrirse a todo el mundo y a todos los sectores y se convirtió en una **cooperativa multicultural**. Hoy, RCOOP está compuesta por 20 personas que también ofrecen servicios de costura, tratamientos de belleza y masajes²⁷. La gente se une a la cooperativa por diferentes motivos: algunos porque no hablan muy bien francés, otros para obtener el título o simplemente porque quieren formar parte de una cooperativa. La mayoría de las personas permanecen en la cooperativa durante unos 18 meses, que es el tiempo medio necesario para iniciar una actividad independiente, mientras que otras deciden permanecer en la cooperativa.

Gracias a su compromiso con la comunidad local, en 2019, RCOOP ganó el **Premio de Economía Social** como empresa social junior de Bruselas. Además, RCOOP fue el primer salón de Bruselas en participar en el reciclaje del cabello con la iniciativa de los peluqueros justos que transforma los residuos del cabello en filtros marinos que capturan los hidrocarburos en los puertos.

“Unirse a la cooperativa ayuda a la gente a dejar el trabajo no declarado, porque además la mayoría no sabía cómo hacerlo. Por otra parte, como trabajaban legalmente y pagaban impuestos y las cuotas, todos los trabajadores tuvieron derecho a recibir las ayudas de la covid-19 y estaban entusiasmados con ellas.”

Marie-Charlotte Pottier, RCOOP

²⁷ RCOOP solo tiene un empleado, por lo que sus costes de gestión son bajos. Los costes se cubren con una parte del margen bruto, entre el 4 y el 8 %. La actividad es rentable para un mínimo de 14 miembros (hay que tener en cuenta que el coste de hacerse un peinado afro es bajo en comparación con el tiempo que lleva).



5. LOS TRABAJADORES DE LAS ARTES, LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA CULTURA

En Europa, los trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura experimentan mayores niveles de precariedad en comparación con los trabajadores de otros sectores debido a sus patrones de trabajo atípicos, que se caracterizan por la intermitencia, la heterogeneidad y la inestabilidad (Culture Action Europe y Dámaso, 2021), lo que a menudo se traduce en bajos ingresos y en un acceso restringido, o incluso nulo, a los regímenes de protección social, como los subsidios de desempleo, las bajas por enfermedad y maternidad y los regímenes que cubren los accidentes laborales.

Los artistas y trabajadores culturales suelen trabajar a tiempo parcial, sin contrato indefinido y combinan el empleo y el autoempleo a lo largo de su carrera en otros sectores (servicios, educación, etc.). Además, el **autoempleo es mayor** en los sectores cultural y creativo (33 %) que en el empleo en la economía total (14 %) (Ernst & Young, 2021).

Dado que la mayoría de los trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura que son trabajadores atípicos suelen estar aislados en el mercado laboral, también sufren una falta de poder de negociación. Por ello, pueden verse obligados a trabajar en negro o con contratos fraudulentos como falsos autónomos.

El **falso trabajo por cuenta propia** es un fenómeno muy extendido en el ámbito artístico, mediático y cultural europeo (Charhon y Murphy, 2016). Se produce cuando el trabajador es declarado formalmente como autónomo sobre la base de un contrato de servicio, pero el trabajo que realiza cumple todos los criterios que se utilizan en la legislación y la práctica nacionales para caracterizar una relación laboral. El falso trabajo por cuenta propia tiene consecuencias negativas para los trabajadores afectados en términos de salud y de seguridad social, ya que implica el riesgo de que un trabajador pierda sus derechos sociales.

Además, la mayor movilidad transfronteriza de los trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura incluye situaciones atípicas que no se traducen fácilmente en las categorías preexistentes asociadas a los visados, la protección social o la fiscalidad, y pueden entrar en la categoría de **trabajo desplazado falso**.

Los párrafos siguientes se centran en las prácticas de tres cooperativas que operan en los ámbitos artístico, mediático y cultural y que utilizan un enfoque colectivo para hacer frente a las dificultades mencionadas: la holandesa De Coöperatie, una cooperativa propiedad de periodistas, la italiana Doc Servizi, que es la mayor cooperativa italiana en el ámbito artístico y cultural, y la eslovena Cooperativa Soglasnik, creada por un grupo de jóvenes traductores que buscaban mejores condiciones de trabajo.

5.1. DE COÖPERATIE (PAÍSES BAJOS)



El trabajo no declarado en los Países Bajos

En la sociedad neerlandesa, el pago en efectivo suele asociarse con el trabajo no declarado. Por este motivo, las autoridades fiscales neerlandesas describen el trabajo no declarado como aquel que no se declara a las autoridades fiscales y que suele pagarse en efectivo. Mientras que la Oficina Central de Estadística, la inspección de trabajo y otras autoridades de control definen el trabajo no declarado como «el trabajo que es legal como tal, pero que no está registrado en el impuesto sobre la renta y la seguridad social», haciendo así una clara distinción entre el trabajo no declarado y las actividades delictivas. Con el fin de entender mejor esta definición y los párrafos siguientes sobre el trabajo no declarado en los Países Bajos, hay que subrayar dos características principales: 1) los datos sobre el trabajo no declarado excluyen todas las actividades que son ilegales en cuanto a su naturaleza, pero también algunas actividades que son legales en algunos Estados miembros y no en otros, lo que significa que, aunque algunas transacciones de drogas sean legales en los Países Bajos, no figuran en la base de datos de la UE; 2) el dinero ganado con aficiones y para la familia o los amigos sin ánimo de lucro está, en la mayoría de los casos, exento de impuestos y, por tanto, no es necesario declararlo. En 2012, la economía sumergida neerlandesa representaba el 9,8 % del PIB, lo que la convierte en una de las menores de Europa (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017).

Los Países Bajos son uno de los países de la UE en los que se registra la menor proporción de trabajo no declarado en términos de aportación de mano de obra, con un 5,2 % del total de la aportación de mano de obra en el sector privado y un 11,9 % si se considera el VAB. El trabajo no declarado es más frecuente en el trabajo por cuenta propia (24,2 %), que incluye los casos de falsos autónomos (Heyes y Hastings, 2017), que en el trabajo realizado en el contexto de una relación laboral (1,1 %) (Unión Europea, 2018). En los Países Bajos, de los siete millones de trabajadores, un millón son autónomos y la mayoría de ellos trabajan en los sectores de la limpieza y los cuidados, que son sectores con una mayor tasa de trabajo no declarado. Los sectores más comunes de trabajo no declarado son el servicio doméstico, la construcción, la hostelería y la agricultura y, según el Eurobarómetro 498, entre los tres principales bienes o servicios que incluían trabajo no declarado por los que los neerlandeses pagaron en 2019 se encuentran: la limpieza y el planchado (37 %), reparaciones o renovaciones del hogar (28 %) y la peluquería y los tratamientos de belleza (18 %) (Unión Europea, 2020).

De Coöperatie²⁸ es una cooperativa de periodistas independientes²⁹ creada en Ámsterdam (Países Bajos) en 2016. En los Países Bajos, el 67 % de los periodistas son autónomos y sufren unas condiciones de trabajo muy precarias y vulnerables que a menudo entran en la categoría de trabajo por cuenta propia dependiente. Además, cuando la actividad de periodista se realiza como un trabajo secundario no se suele declarar a las autoridades (Blommaert, Van Damme y Meyer, 2019). La mayoría de los periodistas trabajan para una empresa editorial que se queda con el 70 % de los beneficios generados por cada artículo, mientras que el periodista recibe el 30 % restante. Los miembros de De Coöperatie decidieron invertir esta relación de poder **transformando la empresa editorial en una cooperativa propiedad de los periodistas autónomos**. De este modo, el periodista ya no es un empleado del editor, sino que el editor está al servicio del periodista. En la actualidad, De Coöperatie cuenta con unos 700 periodistas en todos los Países Bajos.

Como editorial, De Coöperatie posee una **plataforma de publicación** que da soporte a tres canales específicos: Reporters online³⁰, que es una plataforma generalista que agrupa todos los contenidos de los periodistas independientes, más de 200 sitios web personales para que los autores publiquen sus artículos (los participantes y miembros de la cooperativa pueden obtener un sitio web completo en un día) y una revista dedicada a los periodistas refugiados. Como la plataforma la proporciona la cooperativa, los tres canales de publicación están conectados mediante una base de datos de contenidos y los periodistas pueden publicar el mismo artículo en varios canales. Además de la actividad destinada a la difusión de sus contenidos, los periodistas reciben ayuda de la cooperativa para hacer llegar su trabajo al lector y a los quioscos en línea con la inversión en los canales de las redes sociales.

Además de ser propietaria de la plataforma, De Coöperatie ha establecido un **nuevo modelo de ingresos para los periodistas**, que ya no se basa en la publicidad en los medios, sino en la microfinanciación colectiva. La plataforma cuenta con una herramienta para que los lectores hagan donaciones para apoyar a los periodistas (por ejemplo, PayPal)³¹. Por consiguiente, la cooperativa también ha invertido la lógica de los beneficios, ya que el 90 % de los ingresos por cada artículo va al periodista y el 10 % a la cooperativa.

El 10 % se destina a sufragar los gastos de gestión de la cooperativa³². Los ingresos adicionales proceden de las cuotas de los socios y de una amplia gama de servicios para los periodistas. Además de la plataforma de publicación, De Coöperatie ofrece un **espacio de cotrabajo** que puede alquilarse como oficina, programas de formación y un seguro colectivo de lesiones. Al trabajar juntos, los periodistas tienen la oportunidad, aunque sean autónomos, de estar mejor protegidos, de unirse a una red y de convertirse en mejores periodistas centrándose más en la calidad de los contenidos que crean.

El “Matchingsfonds” de De Coöperatie

El *Matchingsfonds* se creó como fundación en 2016 para apoyar económicamente a los periodistas autónomos. Se basó en el principio de los fondos de contrapartida, que se suelen pagar en proporción a los fondos disponibles de otras fuentes. En De Coöperatie, los periodistas autónomos pueden solicitar una beca de trabajo y el fondo se utiliza para dar una ayuda extra a los proyectos de periodistas que ya han cubierto parte de su presupuesto. Tradicionalmente, el Matchingsfonds se ha dirigido a cuatro grupos de donantes: organizaciones públicas y sociales, el gobierno, fundaciones y la comunidad empresarial. En 2020, el Matchingsfonds sirvió para distribuir becas de trabajo creadas por la Fundación Lira (periodistas escritores) y Pictoright (fotógrafos), junto con el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, para compensar el impacto de la epidemia de covid-19 en los periodistas y fotógrafos independientes. En 2021, el Matchingsfonds seguirá concediendo becas de trabajo para limitar el impacto del coronavirus en los periodistas de la prensa escrita y fotógrafos, así como en los periodistas de radio y televisión.

“Muchos periodistas, al igual que muchos trabajadores autónomos sin personal en los Países Bajos, no eligieron trabajar de forma autónoma y vivir en una zona gris en la que no tienen pleno control sobre su trabajo y sus derechos justos. Las cooperativas pueden acabar con esta zona gris.”

Teun Gautier, De Coöperatie

28 Página web: <https://decooperatie.org>

29 El fundador la define como una mezcla entre una cooperativa de consumo y una cooperativa de compra y venta, en neerlandés: *inkoop coöperatie o verkoop coöperatie*.

30 Página web: <https://reportersonline.nl>

31 Entre 15 y 20 periodistas autónomos ganan alrededor de 6 000 o 7 000 euros mensuales con esta herramienta.

32 Los costes de gestión de la cooperativa ascienden a unos 80 000 euros.

5.2. DOC SERVIZI (ITALIA)



El impacto económico del trabajo no declarado en la música en vivo

Los trabajadores del espectáculo en Italia experimentan un importante grado de discontinuidad en su actividad que implica unos ingresos muy bajos. Una de las razones que explican esto es que el trabajo no declarado es muy común en el campo del entretenimiento. En 2019, la Fundación³³ Centro Studi Doc presentó una investigación sobre el impacto de la economía no declarada en el sector de la música en vivo en Italia.

La investigación analiza los datos y la información del año 2018 obtenidos de estudios del sector, los datos institucionales (ISTAT e INPS) y los datos obtenidos de la investigación de campo realizada entre músicos y operadores del sector. Las principales conclusiones de la investigación son:

- El sector de la música en vivo en Italia es poco conocido, como lo demuestra el hecho de que existan definiciones contradictorias sobre lo que es. Esta incongruencia en cuanto a las definiciones se refleja también en las cifras del sector, ya que, según los conjuntos de datos utilizados, el número de músicos italianos puede variar entre 20 000 y 45 000 (datos de 2018).
- El sector de la música en vivo tiene una importante repercusión económica que en 2018 ascendió a 3 400 millones de euros, generados por la facturación de 1 550 millones y las actividades relacionadas de 1 800 millones de euros.
- La investigación de campo ha demostrado que nueve de cada diez eventos en clubes y fiestas populares forman parte de la economía no declarada. Además, el pago suele recibirse en parte de forma regular y en parte en efectivo.
- Cada euro pagado informalmente a un trabajador corresponde a ocho euros de economía no declarada.
- Con el fin de calcular el impacto de la economía sumergida en un ámbito concreto, es necesario considerar un margen de error del 25 % en las cifras obtenidas. Teniendo en cuenta este elemento metodológico y con el cruce de los datos, la Fundación Centro Studi Doc estimó que las actividades no declaradas en el sector de la música en vivo en Italia en 2018 representaron una cifra de unos 4 000 millones de euros.

A finales de 2019, la Fundación Centro Studi Doc lanzó la campaña *Moltiplica la Musica* con el fin de recoger propuestas para combatir el trabajo ilegal y el trabajo informal en el sector de la música en vivo. Las propuestas recogidas han pasado a formar parte de las propuestas de reforma del sistema de espectáculos que el Forum Arte e Spettacolo³⁴ presentó al gobierno italiano en septiembre de 2020.

Doc Servizi³⁵ se fundó en 1990 en Verona, Italia, como una cooperativa de plataforma de autogestión, que es una evolución de una cooperativa de trabajo clásica. A principios de 2020, Doc Servizi contaba con unos 6 800 socios, 33 sucursales en toda Italia³⁶, una sucursal en París y cerró 2019 con unos 58

³³ Página web: www.centrostudiodoc.org.

³⁴ Página web: www.forumartespettacolo.org.

³⁵ Sitio web: www.iprofessionistidellospettacolo.docservizi.it.

³⁶ A finales de 2019, Doc Servizi contaba con 6 861 afiliados en activo. La mayoría de los afiliados son músicos y técnicos de

millones de euros de facturación. Doc Servizi es hoy parte de una red más grande, llamada Doc Net³⁷, compuesta por siete sociedades que juntas cubren todos los sectores culturales y creativos y que a principios de 2020 tenía más de 8 400 miembros y cerró 2019 con 71 millones de euros de facturación.

Doc Servizi fue creada por un grupo de músicos para encontrar una solución al incierto panorama al que se enfrentaban debido al alto nivel de trabajo no declarado, el aislamiento y la carga administrativa relacionada con el trabajo en el ámbito del entretenimiento. **Los artistas eligieron el modelo cooperativo para obtener un trabajo digno en las mejores condiciones económicas y morales** y para dar valor colectivamente a su trabajo como profesionales del espectáculo. Desde entonces, el objetivo de la cooperativa es desarrollar redes entre los trabajadores y plataformas para potenciar la contribución humana, que es esencial en el arte y la cultura.

En la cooperativa, los artistas adquieren la **doble condición de socios trabajadores**: como trabajadores, se convierten en empleados de la cooperativa³⁸ y acceden a los regímenes de protección social de los trabajadores por cuenta ajena, como el seguro médico, la jubilación, las bajas familiares y por enfermedad, el subsidio de desempleo y la certeza de trabajar en un contexto seguro y legal; como socios, se convierten en empresarios de la cooperativa y, a través de la gestión democrática, pueden elegir cómo dirigir la empresa para alcanzar los objetivos que no lograrían por sí solos.

Los socios trabajadores de Doc Servizi decidieron organizarse para **salvaguardar un cierto nivel de autonomía** en la ejecución de su trabajo porque los trabajadores del sector artístico son únicos y no pueden ser sustituidos debido a su profesionalidad y a sus habilidades específicas. A partir de esta toma de conciencia, los profesionales de la cooperativa se organizan con el fin de ser libres para gestionar su actividad específica y, al mismo tiempo, poder colaborar en la cooperativa, donde comparten los gastos de gestión, las inversiones para el futuro y sus aspiraciones como comunidad. Este modelo cooperativo puede definirse como **cooperativa de autogestión** porque combina la continuidad de una relación laboral con el respeto a la individualidad artística. Esta es una característica que, a lo largo de los años, ha atraído a todas las profesiones que giran en torno al mundo del espectáculo (técnicos, profesores, fotógrafos, comunicadores, etc.), así como a otros profesionales acostumbrados a trabajar con altos niveles de independencia (informáticos, artesanos, periodistas, etc.).

A lo largo de los años, los afiliados se han organizado con el fin de disponer cada vez de más servicios para realizar mejor su trabajo. Además de compartir los gastos de gestión administrativa y contable, también han optado por optimizar el coste de los asesores especializados que pueden ayudarles en todo lo relativo a la actividad laboral (por ejemplo, contratos de trabajo, protección social, formación especializada, seguridad laboral, trámites para trabajar en el extranjero, etc.). Además, los miembros crean oficinas para la promoción de su actividad (*marketing* y comunicación u oficina de licitaciones) y comunidades profesionales para mejorar los intercambios entre compañeros. También se han creado unidades empresariales específicas para apoyar a algunos profesionales, como una agencia de viajes para los que suelen estar de gira, un comercio electrónico para vender productos, una editorial independiente y una agencia de promoción de proyectos artísticos.

escenario italiano, con un porcentaje menor de actores, bailarines, animadores y profesores. En 2019, la edad media era de 39 años y el 84 % eran hombres. En 2020, debido a la covid-19, Doc Servizi perdió 2 500 socios, que dejaron de trabajar, y el 60 % de su beneficio respecto a 2019, con una facturación de 23 millones de euros.

³⁷ Doc Net es el primer grupo cooperativo paritario (gruppo cooperativo paritetico) del mundo cultural y está compuesto por cinco cooperativas (Doc Servizi, que es la líder del grupo, Doc Educational, Doc Creativity, Hypernova y STEA) y dos empresas (Freecom y Doc Live). Página web: <https://docservizi.retedoc.net/en/>

³⁸ El contrato de trabajo que se aplica es el «contrato de trabajo de guardia» italiano (art. 13-18 del D.lgs. 81/2015 «Ley de Empleo»). El contrato permanece activo incluso cuando se suspende la actividad laboral y garantiza la continuidad de la relación laboral y la seguridad social.

En 2012, para gestionar toda esta actividad, los miembros de Doc Servizi introdujeron una **plataforma digital interna** que comenzó como un software de gestión para controlar mejor el trabajo discontinuo y, con los años, se fue convirtiendo en una herramienta de apoyo a la autogestión. Al núcleo de la plataforma dedicado a la gestión del trabajo, hoy en día se conectan varias plataformas que ponen en contacto a los miembros con los clientes (por ejemplo, sitios de presentación o de comercio electrónico de productos).

El compromiso con el mundo del espectáculo

Los trabajadores de la cultura y la creación comparten un alto grado de discontinuidad en su actividad laboral, lo que implica también unos ingresos muy bajos. Una excepción interesante a esto es la categoría de los técnicos de escenario que, gracias a la concienciación creciente por la aplicación de medidas de seguridad en el trabajo, lo que conlleva la necesidad de hacer un seguimiento del mismo, han pasado a depender menos del trabajo no declarado en la última década. Esta concienciación surgió en 2011 tras la muerte de un técnico a causa de un accidente laboral. Tras el accidente, Doc Servizi promovió la «Mesa por la legalidad y la seguridad en el ámbito del espectáculo» e implicó a los sindicatos para desarrollar buenas prácticas que protegieran a los trabajadores del espectáculo de los riesgos de los accidentes laborales. Esta acción condujo a dos resultados importantes: el primer convenio colectivo nacional en el ámbito de los trabajadores de cooperativas del entretenimiento firmado por Cgil, Cisl y Uil y la Alianza Cooperativa Italiana, y un decreto sobre la seguridad de los técnicos de escenario (Martinelli, 2017). El contrato se renovó a principios de 2020 e incluyó a todos los trabajadores del sector cultural y creativo, incluidos los trabajadores de plataformas.

Desde el inicio de la covid-19 en Italia, con el apoyo de la Fundación Centro Studi Doc, Doc Servizi ha apoyado activamente a sus miembros. El centro de estudios lanzó una petición para el mundo del espectáculo que consiguió más de 50 000 firmas y condujo al reconocimiento de primas para los trabajadores y apoyo a las empresas.

El grupo cooperativo paritario italiano

El grupo cooperativo paritario (*gruppo cooperativo paritetico*) es una organización de grupo para empresas cooperativas introducida en el Código Civil italiano en 2003. Responde a la necesidad de las cooperativas de poder aprovechar las herramientas de integración entre empresas. El grupo cooperativo paritario es un instrumento jurídico flexible y adecuado para desarrollar formas de agregación de grupos, con el objetivo de proporcionar un tamaño adecuado para competir en los grandes mercados nacionales e internacionales.

“El trabajo no declarado nunca es bueno para nadie, por eso decidimos crear Doc Servizi hace más de 30 años para recuperar el control del trabajo de los artistas. En la cooperativa, los trabajadores obtienen toda la protección social sin perder autonomía en la gestión de su propia actividad. Para mí, tener la libertad de un autónomo con las ventajas de un empleado es la relación laboral ideal.”

Demetrio Chiappa, Doc Servizi

5.3. COOPERATIVA LINGÜÍSTICA SOGLASNIK (ESLOVENIA)



El trabajo no declarado en Eslovenia

En Eslovenia, el trabajo no declarado y el empleo no declarado están prohibidos y comprenden las actividades que se ejercen sin ser declaradas a las autoridades legales o sin permiso para llevarlas a cabo en el país. Las formas más frecuentes de trabajo no declarado son: empleadores que dan trabajo a personas con las que no se ha suscrito ningún contrato de trabajo o de derecho civil, empleadores que no han dado de alta a los empleados en los sistemas de seguridad social pertinentes, empleadores que dan de baja a los empleados de la seguridad social mientras siguen trabajando para ellos y las infracciones en el empleo de personas extranjeras (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017). Según la Oficina de Estadística de Eslovenia, la proporción de la economía sumergida en 2010 era del 8,3 % del PIB esloveno.

Eslovenia es uno de los nuevos Estados miembros con un nivel medio de economía no declarada ligeramente inferior a la media de la UE, pero que representa el 13,4 % del total de la mano de obra en el sector privado, lo que corresponde al 14,7 % del VAB. En Eslovenia, el trabajo no declarado es más frecuente en el contexto de las relaciones laborales (14,3 %) que en el trabajo por cuenta propia (9,3 %) y el trabajo familiar (2,1 %) (Unión Europea, 2020). El Eurobarómetro de 2019 identifica tres sectores principales en los que los eslovenos han pagado por bienes o servicios que incluían trabajo no declarado: servicios de reparación (33 %), peluquería o tratamientos de belleza (28 %) y reparaciones o renovaciones del hogar (28 %).

En Eslovenia son especialmente vulnerables los inmigrantes, los trabajadores culturales y creativos y los jóvenes. Los trabajadores inmigrantes del sur, como los de Bosnia, se encuentran con dos problemas: las remuneraciones bajas (pago en efectivo) sin prestaciones sociales regulares y las agencias laborales intermediarias que solo ofrecen acuerdos semicontractuales. En el ámbito de los trabajos creativos (artistas, traductores, diseñadores, educadores, etc.), las principales características del trabajo no declarado son la falta de seguridad social, la importante competencia desleal y el falso trabajo por cuenta propia. Muchos jóvenes, sobre todo los que no tienen ninguna experiencia laboral formal, trabajan de manera informal, independientemente del sector al que pertenezcan, debido al «acuerdo de trabajo de estudiante» que sustituye al empleo regular de los jóvenes.

La razón principal de la existencia de la economía informal es el beneficio económico que se obtiene por trabajar [o consumir] en ella y el principal reto al que hay que enfrentarse para combatir el trabajo no declarado es la actitud de la población eslovena en cuanto a su aceptación de las actividades ilegales y la percepción de lo extendidas que están en la sociedad eslovena. Según el Eurobarómetro 498, el riesgo de ser descubierto en Eslovenia es uno de los más bajos entre todos los países de la UE, ya que el 60 % de los encuestados eslovenos dijo que el riesgo de ser descubierto por las instituciones fiscales o la seguridad social en caso de no declarar los ingresos es pequeño (Unión Europea, 2020).

Las condiciones laborales de los traductores en Eslovenia

En la primavera de 2017, la Cooperativa Soglasnik realizó una encuesta entre traductores y correctores (participaron unos 300, un número bastante representativo para los estándares eslovenos) sobre las condiciones de trabajo y los derechos laborales. Los resultados muestran que la traductora o correctora media es una mujer de entre 26 y 35 años, con un título universitario, que a menudo trabaja fuera de su horario laboral, incluso cuando está enferma, y cuya tarifa acordada con las agencias de traducción es la mitad (o incluso menos) de la recomendada.

Resultados clave:

- Solo el 9 % tiene un empleo regular, otros trabajan como autónomos (la mayoría) y están en situación precaria, aunque hay poco trabajo no declarado;
- la gran mayoría de los traductores y correctores también trabajan los fines de semana y los días festivos, por la tarde y por la noche, pero la mayoría de ellos no cobran tarifas más altas por ello;
- casi el 60 % de los traductores reciben menos de 13 euros por página estándar de las agencias de traducción (el 19 % de todos los encuestados reciben 10 euros o menos por página estándar);
- el 41 % de los encuestados se toma hasta 14 días de vacaciones anuales (el 15 % hasta una semana);
- solo el 29 % de los encuestados deja de trabajar siempre o habitualmente cuando está enfermo;
- el 84 % de los encuestados está a favor de que haya más alianzas entre traductores o correctores; sin embargo, el 66 % no forma parte de ningún grupo ni asociación y los que lo hacen en su mayoría son solo miembros del grupo esloveno de Facebook llamado *Prevajalci, na pomoč*.

La **Cooperativa lingüística Soglasnik**³⁹ (en esloveno: *Jezikovna zadruga Soglasnik*) es una cooperativa de trabajadores lingüísticos⁴⁰, que incluye a traductores, profesores de idiomas, correctores e intérpretes, que fue fundada en 2014 en Liubliana, la capital de Eslovenia.

Fue creada en 2014 por un grupo de **jóvenes estudiantes de idiomas** que acababan de terminar sus estudios y querían entrar en el mercado laboral. Sin embargo, tras la crisis económica mundial de 2008/2009, los traductores se enfrentaban a condiciones laborales muy difíciles, como el *dumping* entre los profesionales, y la única opción era trabajar como autónomos sin prestaciones sociales y en condiciones de trabajo precarias. Los jóvenes profesionales no querían conseguir un trabajo sin tener en cuenta las condiciones, al contrario, **querían trabajar por un salario justo y en un entorno laboral equitativo** que no estuviera orientado al mero beneficio, sino basado en la participación personal y la responsabilidad compartida de la gestión.

³⁹ Página web: <https://www.soglasnik.si>

⁴⁰ La cooperativa lingüística Soglasnik es una cooperativa de productores, pero tiene un plan a largo plazo para convertirse en una cooperativa de trabajo asociado.

Los 15 jóvenes profesionales de la lengua descubrieron el modelo cooperativo y en 2014 crearon la cooperativa Soglasnik, la **primera cooperativa en el sector lingüístico en Eslovenia**, donde la mayoría de las cooperativas son cooperativas agrícolas y forestales⁴¹. El objetivo de la cooperativa es garantizar unos pagos más justos no solo para sus miembros, sino en el mercado lingüístico esloveno en su conjunto (contra el *dumping* de precios), luchando contra las condiciones precarias de los trabajadores del sector lingüístico.

A pesar de que las políticas de *dumping* salarial y de precios de las agencias lingüísticas dificultaron mucho su entrada en el mercado como cooperativa que seguía el principio de precio justo, hoy cuenta con 17 socios, en su mayoría mujeres, y cerró 2019 con una facturación de 110 000 euros. En la cooperativa hay tres empleados con contrato indefinido, dos a tiempo completo y uno a tiempo parcial, mientras que otros miembros están empleados con contratos de un año porque la cooperativa no tiene suficientes recursos para dar empleo a todos a tiempo completo⁴². También hay un grupo de 20 traductores autónomos a los que se les subcontrata el trabajo extra. Aunque no sean miembros de la cooperativa, la Cooperativa lingüística Soglasnik también les ofrece unas condiciones de trabajo justas con unas tarifas justas, que son las más altas de traducción por página de Eslovenia.

La mayoría de los clientes de la Cooperativa Soglasnik son instituciones culturales, teatros, cines y ONG. Es decir, organizaciones que deciden apoyar su modelo de precios justos, que no son los más baratos. Otros clientes son empresas que necesitan traducciones de documentos legales. También hay algunos clientes del sector de la sanidad pública o de otros sectores (por ejemplo, electrónica, del cable o del automóvil) que valoran los servicios lingüísticos de buena calidad y entienden su visión y sus normas cooperativas.

El deseo de los miembros de obtener mejores condiciones no solo para ellos, sino para el mercado y la comunidad, se refleja en su **actividad en el fondo comunitario local**. Han optado por destinar el 1,2 % de sus ingresos totales al fondo que promueve diversos proyectos, por ejemplo, la ayuda gratuita a la enseñanza de idiomas para niños desfavorecidos o cursos gratuitos de esloveno para refugiados.

“Nuestro lema es trabajo justo por un salario justo.”

Daša Ložar y Tina Perić de la Cooperativa lingüística Soglasnik

⁴¹ Están pensando en crear una asociación en Eslovenia para apoyar la creación de cooperativas similares en el ámbito cultural y creativo. En 2021, Soglasnik también formará parte de una iniciativa para crear una nueva alianza cooperativa de las llamadas «cooperativas jóvenes», fundadas después del año 2000, ya que la única alianza cooperativa de Eslovenia es una alianza de cooperativas agrícolas y forestales.

⁴² Teniendo en cuenta los ingresos totales, el 70-75 % corresponde a los trabajadores y colaboradores, mientras que el 25-30 % permanece en la cooperativa para las actividades de marketing, administrativas y comerciales. Si se consideran cada una de las actividades, la mayor parte de los ingresos se destinan a la persona que realiza un trabajo.



6. LOS DESEMPLEADOS Y LOS TRABAJADORES VULNERABLES DE LAS ZONAS RURALES

En Europa, la mayoría de los **habitantes de las zonas rurales corren más riesgo de pobreza o exclusión social** que los habitantes de las ciudades. En 2014, el 27,2 % de la población rural de los Estados miembros de Europa estaba en riesgo de pobreza y exclusión social, frente al 24,3 % de la población que vive en zonas urbanas, con niveles de pobreza más elevados en los Estados miembros del sur y del este (Eurostat).

El informe *Poverty and Social Exclusion in Rural Areas* (2008) [Pobreza y exclusión social en las zonas rurales] identifica cuatro categorías de problemas relacionados con las zonas rurales que determinan el riesgo de pobreza y exclusión social: la demografía (por ejemplo, el éxodo de residentes y el envejecimiento de la población), la lejanía (por ejemplo, la falta de infraestructuras y servicios básicos), la educación (por ejemplo, la falta de centros preescolares y la dificultad de acceso a las escuelas primarias y secundarias) y los mercados laborales (por ejemplo, las tasas de empleo más bajas, el

desempleo de larga duración persistente y un mayor número de trabajadores estacionales). En este contexto, los grupos más vulnerables suelen ser los niños, los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de mayor edad, los trabajadores menos cualificados y los desempleados.

El informe subraya que el trabajo no declarado en las zonas rurales puede presentarse de diversas formas. En primer lugar, los desempleados parecen reacios a solicitar prestaciones públicas y prefieren buscar un segundo o tercer empleo como alternativa, a menudo en el sector de la economía no declarada, porque se combinan un acceso inadecuado a la información sobre el derecho a las prestaciones públicas y una cultura de independencia y autosuficiencia. Además, la mayor tasa de desempleo declarada podría deberse en parte a una **mayor tasa de trabajo no declarado o de subempleo en las zonas rurales**. Por último, los trabajadores estacionales (a menudo empleados en el sector agrícola), las mujeres y los inmigrantes suelen estar empleados en

la economía no declarada y, hasta cuando tienen un empleo regular, la falta de continuidad en su trabajo puede implicar su exclusión -o solo una inclusión parcial- en el sistema de seguridad social y, por tanto, un riesgo más pronunciado de pobreza y exclusión social.

Los estudios de caso seleccionados ilustran cómo las cooperativas de las zonas rurales del este y el sur de Europa combaten el trabajo no declarado: la checa BEC Družstvo, que es una cooperativa de actividad y empleo creada para ayudar a los desempleados, y la italiana GOEL, que pretende derrotar a la mafia mediante el empleo legal.

6.1. BEC DRUŽSTVO (REPÚBLICA CHECA)



El trabajo no declarado en la República Checa

En la República Checa no existe una definición de trabajo no declarado, pero la Ley de Empleo define el trabajo informal como el trabajo dependiente realizado sin un contrato de trabajo o realizado por un extranjero sin un permiso de trabajo o residencia válido (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017).

Según la última encuesta de la Unión Europea, el 7,7 % del total de la mano de obra en el sector privado no se declara y alcanza el 16,9 % si se considera el valor añadido bruto. La mayor incidencia del trabajo no declarado e ilegal en la República Checa se da entre los trabajadores que tienen varios empleos en el contexto de las relaciones laborales (7,9 %) y entre los autónomos (7,1 %) (Unión Europea, 2018). En 2019, el tamaño de la llamada economía no declarada en la República Checa correspondía a cerca del 10 % del PIB total, lo que representaba una cifra de 500 000 millones de coronas checas (19,25 millones de euros) e implicaba a casi 200 000 trabajadores (en 2013).

La mayoría de los trabajadores que venden bienes y servicios en la economía informal son pequeños artesanos, trabajadores con bajos ingresos o desempleados y el trabajo no declarado predomina en en peluquería o tratamientos de belleza (38 %), reparaciones o renovaciones del hogar (34 %) y comida (por ejemplo, productos agrícolas) (21 %) (Unión Europea, 2020).

Según el Eurobarómetro 498, una cuarta parte de los checos señala que estaría dispuesto a aceptar el pago de un empleador no declarado a las autoridades. Los trabajadores checos tienden a participar en la economía no declarada porque en la República Checa existe una elevada presión fiscal sobre los trabajadores con salarios bajos en las cotizaciones a la seguridad social, una de las mayores brechas de presión fiscal de la UE entre los trabajadores por cuenta propia y los asalariados, y una elevada carga administrativa que se impone a los empleadores por los tres sistemas de recaudación de impuestos (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017).

BEC Družstvo⁴³ es una cooperativa de actividad y de empleo (Business and Employment Cooperative, BEC en sus siglas en inglés) que opera en la región de Olomouc y Moravia-Silesia, que son las regiones con una de las tasas de desempleo más altas de la República Checa. BEC Družstvo fue

43 Página web: <http://bec-coop.cz>.

creada formalmente en enero de 2012 por tres miembros fundadores⁴⁴, aunque la idea de fundar una CAE se remonta a 2004 gracias a un encuentro con cooperativas similares en Francia, España y Suecia. Hasta 2012, la CAE funcionaba como una entidad orientada a la empresa social, ya que se tardó varios años en aclarar el procedimiento para constituir una cooperativa.

La cooperativa de actividad y empleo (CAE)

La primera CAE se creó en Lyon, Francia, en 1994 (donde se llama: *coopérative d'activités et d'emploi*, CAE), para responder a las necesidades sociales de los autoempresarios aislados y ofrecerles una alternativa válida a la creación individual de una empresa, de este modo se probaba un proyecto en el marco de una empresa compartida, la cooperativa (Bost, 2014).

En Francia, a nivel operativo, un nuevo emprendedor que se adhiere a una CAE se beneficia de un marco jurídico y de protección social al adquirir el estatus de «emprendedor asalariado» [ley n.º 2014-856 de 31 de julio de 2014 sobre la Economía Social y Solidaria, ESS]⁴⁵ con la firma de un CESA [*contrat d'entrepreneur salarié associé*, contrato de emprendedor asalariado asociado], un contrato que tiene esencialmente las mismas características que un contrato indefinido. Además, una CAE es una plataforma empresarial que apoya a los empresarios en muchos aspectos: gestión jurídica, administrativa y contable, formación empresarial (por ejemplo, en comunicación, marketing, ventas, etc.), intercambio de experiencias con otros empresarios y participación en la gobernanza. Los empresarios conservan su autonomía en la gestión de su negocio (marca, gestión de clientes, definición de tarifas, etc.), pero al mismo tiempo se convierten en empleados de la cooperativa, donde también pueden practicar la «multiactividad», lo que significa que pueden poner en marcha diferentes y variadas actividades económicas (Martinelli, 2017).

El principal objetivo de BEC Družstvo es **favorecer el empleo en las zonas rurales mediante la aplicación de la metodología CAE**. Se centra en apoyar el desarrollo de microempresas de personas desfavorecidas, especialmente de desempleados, pero también de personas sin trabajo estable y de personas que desean legalizar sus actividades y dejar el trabajo no declarado. En la actualidad, BEC Družstvo es el líder de una red de cinco CAE en la República Checa, que trabajan para mejorar el ecosistema y desarrollar otras experiencias similares en el país.

Las personas desfavorecidas suelen enfrentarse a condiciones desalentadoras para entrar en el mercado laboral, a saber, el aislamiento, la falta de ambición, de conocimientos y de la confianza necesaria para desarrollar una carrera empresarial. En este contexto, el propósito de BEC Družstvo es establecer un modelo sostenible para apoyar a las personas desfavorecidas en la **transición de la inactividad al empleo** en el marco de una cooperativa que proporciona un entorno seguro para experimentar con nuevas ideas empresariales. La cooperativa actúa como una incubadora de empresas no tradicionales para nuevos emprendedores donde las personas desfavorecidas tienen la oportunidad de poner a prueba su idea de negocio con el apoyo de expertos y de un grupo de compañeros que se enfrentan a problemas similares, al tiempo que

44 De conformidad con el párrafo 221 y siguientes de la Ley n.º 513/1991 Rec. (legislación checa) - Anulada a partir del 1.1.2014 - transformada por la Ley n.º 90/2012 Rec. y por la Ley n.º 89/2012 Rec. en la República Checa todavía no existe una ley especial de apoyo a las CAE.

45 LOI n.º 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire o Loi Hamon. Véase OCDE/Unión Europea (2017), "The Law on the Social and Solidarity Economy (SSE), France", en *Boosting Social Enterprise Development: Good Practice Compendium*, Ediciones OCDE, París, cap. 7.

se benefician de unas condiciones de trabajo adecuadas y de unos ingresos seguros, ambos proporcionados por la CAE. Por esta razón, los participantes en la CAE también se denominan «emprendedores remunerados»⁴⁶, que son trabajadores asalariados.

Al igual que en el camino francés, cuando las personas desfavorecidas o desempleadas se incorporan a la CAE tienen que pasar por tres fases: preparación, prueba de un negocio y actividades empresariales⁴⁷ independientes. En la fase de preparación, los participantes en la CAE reciben formación sobre cómo convertirse en empresarios a través de programas educativos interactivos y enfoques de formación que incluyen el apoyo empresarial (derecho, marketing, ventas, identificación de clientes, ...), el asesoramiento, el intercambio y la difusión de ejemplos de buenas prácticas, y la innovación en el emprendimiento social. En la segunda fase, se convierten en empleados de la cooperativa y se benefician de 6 a 12 meses de trabajo asalariado como los denominados «**empresarios asalariados**», con el fin de comprobar con seguridad si su negocio es competitivo en el mercado real ponen a prueba su plan de negocio y venden sus servicios o productos. Como ya se ha mencionado, durante esta fase de prueba los emprendedores reciben un salario entre 6 y 12 meses, aunque su actividad no dé beneficios. Al final de esta fase, los asesores de BEC Družstvo, en colaboración con los empresarios que hacen la prueba, analizan los resultados de la actividad y si es sostenible. Si la actividad empresarial es viable, los emprendedores tienen dos opciones en la tercera fase de la incubación: o bien se convierten en autónomos y entran en el mercado laboral de forma independiente para desarrollar su negocio o, si han generado beneficios durante la fase de prueba, pueden optar por utilizar estos beneficios para ampliar su participación en la cooperativa y desarrollar su actividad empresarial dentro de la cooperativa como empleados. En este último caso, se convierten en socios de pleno derecho que participan en el desarrollo de la cooperativa⁴⁸.

Gracias a esta estructura, la cooperativa es una combinación de microempresas que juntas forman una empresa con múltiples actividades cuyos **miembros se apoyan mutuamente**. El objetivo principal de la CAE es apoyar las actividades empresariales en las zonas rurales, independientemente de su forma jurídica, y garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los puestos de trabajo creados, desarrollando y ampliando las competencias empresariales. Esto significa que la CAE tiene que ofrecer al mercado nacional externo una amplia gama de actividades empresariales en muchos campos (contabilidad, manicura, masaje, educación, artesanía, ...).

En la sociedad checa, la CAE es una incubadora innovadora para emprendedores. El método CAE es un enfoque común y participativo en el que grupos de emprendedores reciben formación conjunta para adquirir habilidades empresariales a través de la formación, el asesoramiento, la tutoría y el apoyo a una valiosa transferencia de conocimientos. La CAE permite a los empresarios experimentar con su idea de negocio al tiempo que se benefician de unos ingresos seguros, a diferencia de los instrumentos de apoyo empresarial ya existentes que no se centran en estabilizar los ingresos de los empresarios noveles al principio. Una vez establecido el negocio, el empresario no se ve obligado a marcharse y establecerse de forma independiente, sino que puede quedarse y convertirse en miembro de pleno derecho de la cooperativa.

46 Su modelo económico se basa en un 60-70 % de recursos públicos (oficinas de las autoridades regionales, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo) y un 30-40 % de recursos propios, de los cuales un 10-13 % procede de la facturación de los trabajadores que prueban su actividad en la cooperativa y la parte restante se cubre con la venta de servicios y productos a los consumidores. Están buscando nuevas formas de financiar sus actividades: fondos sociales, creación de una fundación para sostener los salarios de los empresarios e inversores públicos y privados. El volumen de negocio neto total que han conseguido es de unos 3 409 000 CZK (130 000 EUR).

47 Durante la covid-19, la CAE tuvo problemas con la incubación de nuevos proyectos y en 2020 se producirá una caída del 20 % de los ingresos.

48 Desde el inicio de su actividad, la CAE ha dado trabajo a entre 5 y 10 empresarios cada año. La mayoría de los participantes proceden de una de las 14 Oficinas de Empleo presentes en cada región. Actualmente son seis: 3 miembros y 3 empleados.

Este enfoque conduce a la **estabilización y el desarrollo a largo plazo de las actividades empresariales y al empleo por cuenta propia**, con una tasa de éxito en la creación de nuevas empresas de alrededor del 40 % (frente al 16 % de los desempleados que reciben ayuda de la política activa de empleo de las oficinas de trabajo del Gobierno de la República Checa) que se basa en una rotación de entre 5 y 10 empresarios que participan en la incubación cada año (un total de 65 «empresarios asalariados» hasta finales de 2020). De este modo, el sistema de apoyo de la CAE es un ejemplo de política activa para los trabajadores desfavorecidos, ya que reduce la cantidad de trabajo no declarado y ayuda a las personas a dejar de depender de las prestaciones sociales mínimas, lo que permite ahorrar dinero en ayudas al Gobierno⁴⁹. Además, la opción de mejorar el rendimiento empresarial de las personas desfavorecidas, especialmente en las zonas rurales donde la mayoría de la gente está en paro, aumenta la actividad económica y ayuda a mantener la vida social en las zonas rurales.

Un sistema transparente de apoyo al espíritu empresarial

Todo el sistema de pruebas empresariales de los llamados «empresarios asalariados» se basa en una contabilidad transparente, que se corresponde con las condiciones legales para hacer negocios en la República Checa. Los empresarios asalariados deben cumplir las condiciones legales, gracias a las cuales la cooperativa comprueba directamente en la práctica si su negocio es sostenible o no en el futuro. Se trata de un sistema y un principio de negocio de prueba, al mismo tiempo que se mantienen y garantizan unos ingresos, por lo que se elimina el trabajo no declarado. Todos los ingresos y gastos se registran cuidadosamente, se analizan -cada empresario asalariado tiene su propio centro de contabilidad- y se generan informes sobre los beneficios o pérdidas brutos. La cooperativa ha desarrollado directrices y procedimientos internos que cumplen todas las condiciones para poder poner a prueba el negocio dentro de las normas legales.

El “Plan de negocio para los romaníes”

Un proyecto específico de BEC Družstvo relacionado con el trabajo no declarado es el programa denominado «Plan de negocio para los romaníes», destinado a las comunidades romaníes y a los trabajadores sociales que trabajan con ellas. El proyecto pretende desarrollar el espíritu empresarial en la República Checa, con el apoyo a la transición de trabajadores informales a trabajadores formales. Lamentablemente, el proyecto se detuvo debido a la pandemia de covid-19.

“El modelo CAE permite la transición de la inactividad al mercado laboral, con la posibilidad de superar el periodo más arriesgado de iniciar un negocio propio para personas que nunca iniciarían su propia actividad lucrativa sin ayuda o que lo harían de manera no declarada en la economía informal.”

Ivo Škrabal and Eva Škrabal, BEC Družstvo

⁴⁹ BEC Družstvo ha calculado que el Gobierno ahorra cada año más del 60 % de los gastos previstos en prestaciones sociales de las personas que participan en el proyecto.

6.2. GOEL (ITALIA)



Un reto clave en Italia: la práctica del *caporalato* en la agricultura

Un fenómeno peculiar del trabajo no declarado en Italia es la contratación ilegal de trabajadores agrícolas por salarios muy bajos, una práctica que se denomina *caporalato*. En el *caporalato*, un mediador, a menudo vinculado a organizaciones delictivas, proporciona ilegalmente empleo a los trabajadores, que en su mayoría son inmigrantes en situación irregular, y se queda con un porcentaje de sus ganancias. Se trata de una forma extrema de trabajo no declarado muy cercana a la esclavitud (el pago por hora varía entre 2,5 y 3 euros). En Italia, la agricultura ha sido tradicionalmente un sector con un alto volumen de trabajo no declarado por su carácter estacional y porque los trabajadores son contratados diariamente. Por ello, en los meses de verano y otoño se han creado grupos de trabajo locales especiales para combatir la intermediación laboral ilegal en la agricultura y el trabajo no declarado en las zonas turísticas. No obstante, los inmigrantes que realizan trabajo no declarado siguen siendo un reto clave en Italia, ya que romper el vínculo entre la inmigración y el trabajo informal es difícil, porque los inmigrantes en situación irregular no siempre tienen alternativas a trabajar en la economía informal. (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017).

GOEL⁵⁰ fue creado en 2003 por una comunidad de personas, empresas y cooperativas sociales en Locride, una zona de Calabria, que es una región situada en el sur de Italia. Hoy en día, GOEL es un grupo cooperativo formado por 12 cooperativas sociales, 2 cooperativas agrícolas, 2 asociaciones de voluntarios, 1 fundación, 29 empresas principalmente agrícolas y muchos profesionales y voluntarios implicados a título individual⁵¹. El grupo cooperativo cuenta con 350 empleados y cerró 2018 con una facturación de 8 millones de euros⁵².

El nombre GOEL tiene raíces bíblicas y significa «el redentor», que es el mismo papel liberador que el grupo cooperativo pretende desempeñar con los grupos sociales excluidos y marginados de su territorio. El objetivo principal de GOEL, que es más político y cultural que empresarial, es «la redención y el verdadero cambio de Calabria» a través del **trabajo legal, la promoción social y la oposición activa a la 'Ndrangheta**, que es una de las principales organizaciones mafiosas italianas con base en la región de Calabria y se remonta a finales del siglo XVIII. GOEL se creó para demostrar que actuar de manera ética no solo es lo correcto, sino que también puede ser eficaz para producir riqueza y desarrollo.

⁵⁰ Página web: <https://www.goel.coop>.

⁵¹ GOEL es un grupo cooperativo paritario (*gruppo cooperativo paritetico*) compuesto por cinco entidades: dos entidades de servicios, de las cuales la cooperativa social de tipo B es la líder que presta servicios a todo el grupo, realiza investigación y desarrollo, es propietaria de las marcas, coordina todas las entidades y la asociación de voluntarios; y tres entidades de tipo consorcio, en las que el consorcio social GOEL agrupa a las cooperativas sociales que ofrecen servicios de turismo social y responsable, GOEL Bio agrupa a las cooperativas agrícolas y Made in GOEL, una cooperativa social de tipo B que trabaja en la producción de servicios 360°, pero que es más conocida por la gestión de una marca de moda ética, CANGIARI.

⁵² Cuentan con 100 instrumentos de financiación e inversión: 70 % préstamos bancarios; 20 % fundaciones privadas y 10 % fondos públicos y estatales. En cuanto a los ingresos por sectores, los servicios sociosanitarios son financiados por las autoridades públicas, mientras que el turismo, la alimentación y las marcas de moda trabajan en el mercado privado. GOEL necesita libertad económica para denunciar la connivencia entre la 'Ndrangheta y la masonería libre desviada. Buscan fondos nacionales y europeos porque su denuncia de estas organizaciones reduce el acceso a los instrumentos regionales. Además, la covid-19 tiene un efecto devastador en algunos sectores: el turismo y todas las actividades relacionadas (operadores turísticos, alojamientos y restaurantes), la moda (más allá de su marca, también trabajan por cuenta de terceros para grandes marcas, como Versace) y otros proyectos territoriales han fracasado. Solo la agroindustria ha obtenido mejores resultados.

Con el fin de cambiar y redimir Calabria, la actividad de GOEL se centra en las **personas desfavorecidas** y hace hincapié en la lucha contra la exclusión social; el bien común de las comunidades locales y los territorios a los que pertenecen; el respeto a la legalidad y la corrección formal, especialmente de los derechos de los trabajadores; la independencia, la transparencia y la no violencia de las colaboraciones entre las cooperativas y las instituciones; la participación democrática interna y la equidad y el mutualismo entre los cooperativistas; y la protección del medio ambiente y el ecosistema.

La lucha contra la 'Ndrangheta a través de la opinión pública

Antes, GOEL solía sufrir ataques [2 o 3 veces al año] de la 'Ndrangheta debido a su objetivo principal. Con el fin de luchar contra la organización mafiosa, GOEL inventó la *Festa della Ripartenza* [GOEL, 2021], la fiesta del reinicio: cada vez que GOEL sufría daños causados por la actividad mafiosa (bombas o incendios), el grupo cooperativo organizaba una fiesta en la que participaban la comunidad local y la opinión pública local. La reacción de GOEL frente a la depresión social y económica que los autores de estos atentados quieren provocar es una gran movilización de su red nacional e internacional. La movilización genera efectos positivos para la empresa afectada, que puede volver a empezar: durante las fiestas, GOEL informa públicamente de estas consecuencias positivas y destaca cómo cada atentado, en lugar de debilitarlo, lo fortalece. Tras tres fiestas de reinicio, GOEL no ha sufrido ningún ataque durante más de dos años, lo que demuestra que la fuerza de un sistema basado en las raíces y el consenso sociales puede vencer incluso a un enemigo muy fuerte.

En el sector del desarrollo local, GOEL ha puesto en marcha varias iniciativas empresariales en diferentes ámbitos, desde los **servicios sociales y sanitarios hasta el turismo sostenible, la agroalimentación y la moda**.

En el sector social y sanitario, el grupo cooperativo GOEL gestiona dos comunidades de acogida para niños y adolescentes procedentes de entornos difíciles y que han sido víctimas de la marginación y, en ocasiones, de violencia; dos residencias sanitarias para personas que padecen enfermedades mentales; numerosas actividades de acogida para inmigrantes que solicitan asilo político y menores extranjeros no acompañados, promueve su integración en los pequeños municipios del territorio; y diversas actividades de asistencia social y sanitaria para personas desfavorecidas procedentes de entornos marginales.

GOEL también ha desarrollado algunas marcas, concretamente CANGIARI, que significa «cambiar» en dialecto calabrés, la primera marca ecoética de alta costura italiana que utiliza únicamente hilos y tejidos orgánicos que reflejan la antigua tradición greco-bizantina del telar manual calabrés, una cadena de suministro *made in Italy* formada por las cooperativas sociales de GOEL; GOEL Bio, la primera cooperativa social que agrupa a explotaciones agrícolas que se oponen explícitamente a la 'Ndrangheta; I Viaggi del GOEL, un operador turístico especializado en turismo responsable; y GOEL Consulting & Communication, que ofrece asesoramiento a empresas para el desarrollo de productos éticos y servicios de comunicación ética.

GOEL también promueve proyectos de **apoyo al emprendimiento local**, como el Campus GOEL, que es el primer vivero de empresas ético-innovadoras de Calabria.

GOEL Bio: el combate contra el trabajo no declarado en la agricultura

GOEL Bio ha introducido importantes elementos de innovación en el trabajo en la cadena de suministro agrícola contra la contratación ilegal, el *caporalato* y el trabajo no declarado. En Calabria, la agricultura se ve afectada tanto por la presencia de la mafia como por el hecho de ser una de las regiones italianas con una economía más frágil, lo que significa que faltan recursos económicos para invertir en nuevos proyectos.

Con el fin de hacer frente a esta situación, GOEL analizó en primer lugar el modelo económico de la venta de productos agrícolas y se dio cuenta de que la lucha contra el trabajo no declarado no debe centrarse en el último eslabón: por ejemplo, el coste medio de un kilo de naranjas ecológicas en Calabria es muy bajo [5-10 céntimos en 2009], en estas circunstancias o se explota a los trabajadores para que recojan las naranjas en el campo o se deja que las naranjas se pudran. En otras palabras, las condiciones de explotación tienen su origen en el sector de la cadena de suministro, donde la gran distribución, la industria, las explotaciones agrícolas y los consumidores son culpables de contribuir a la explotación final de los trabajadores.

A partir de esta toma de conciencia, GOEL optó por recrear al menos la cadena de producción para gestionarla completamente y utilizó el modelo cooperativo para intervenir en la frágil realidad económica. Gracias a la implicación de los miembros que invierten colectivamente en el proyecto como propietarios y empresarios de la cooperativa, establecieron la marca, GOEL Bio, que reduce los residuos orgánicos, transforma los costes fijos en variables y fija el precio del kilo de naranjas orgánicas en 45 céntimos, que es el precio más alto que se paga en Calabria.

La fijación del precio adecuado contribuye a que se respeten los derechos laborales. Además, los propios agricultores crearon una herramienta para controlar la cadena de suministro. La herramienta se basa en varias disposiciones e incluye una especie de modelo de inspección entre iguales: los miembros de GOEL Bio pueden realizar visitas sorpresa a las plantaciones y, si hay un trabajador ilegal, la empresa se desvincula contractualmente de GOEL Bio, paga una sanción por daños de imagen de 10 000 euros por cada persona que trabaje sin declarar en las plantaciones y, finalmente, el caso se remite a la inspección de trabajo. Además, también se comprueba la coherencia entre el producto y los trabajadores empleados y declarados al registro del INPS durante la temporada [por ejemplo, un trabajador a tiempo parcial en un mes no puede recoger 1 000 quintales de cítricos].

Hasta ahora, GOEL Bio nunca ha encontrado trabajo no declarado en ninguna plantación de los miembros del consorcio, pero las cooperativas agrícolas de GOEL optaron por desarrollar este mecanismo de control porque comprendieron que la ética y la imagen son importantes y fundamentales para el mercado. Las ventas les dan la razón: sus explotaciones son proveedoras de NaturaSi, Swiss Coop, el circuito alemán de comercio justo Legal und Lecker, entre otros, porque cada vez más gente premia la calidad junto con las consideraciones éticas y la garantía de que se realizan controles de trabajo, no hay acuerdos con la mafia y la cadena de suministro cumple las normas medioambientales.

“GOEL nació con un objetivo político-cultural y no empresarial, el emprendimiento social es una herramienta para permitir la redención y el cambio sistémico de Calabria. Para nosotros, esto significa enfrentarse a la 'Ndrangheta y a la masonería desviada y proponer la ética como factor de desarrollo. Actuar con ética no solo es correcto sino también eficaz, porque puede producir riqueza y desarrollo en la zona, mientras que cualquier camino que no siga la ética crea desastres.”



7. LOS TRABAJADORES POR ENCARGO

En la economía de los encargos, (también conocida como la economía de bolos), y llamada en inglés *gig economy*, es donde los trabajadores se convierten en trabajadores *gig*, donde *gig* viene de la palabra de entretenimiento *engagement* que indica relaciones laborales únicas y ocasionales (Howes, 2016). Los trabajadores de bolos pueden ser conductores, repartidores, profesores, que tienen en común que trabajan para una plataforma. La plataforma casa las actividades de los trabajadores con las necesidades de los consumidores y se lleva un porcentaje de la transacción en la que ejerce de intermediario. Esta intermediación se lleva a cabo a través de aplicaciones que suelen basarse en un algoritmo propio que asigna tareas automáticamente y traslada una serie de responsabilidades de gestión de los humanos a las máquinas (Aloisi, 2016). En este modelo de trabajo, **los trabajadores por encargo carecen totalmente de poder de negociación** y se quejan de los impagos y de la baja remuneración, de la inseguridad de los ingresos, de la falta de compensación por sus bienes de equipo, de los riesgos para la salud y la

seguridad, de los límites difusos entre el trabajo y la vida privada, y de la falta de transparencia de las prácticas de vigilancia, los sistemas de clasificación y la asignación de tareas o trabajos (Vandaele, 2018). Estas situaciones que pueden conducir a la explotación son el resultado de la indefinición legal de la relación entre la plataforma digital, como intermediario, y los trabajadores de bolos (Martinelli y Bozzoni et al., 2019).

En la mayoría de los casos, los propietarios de las empresas de las plataformas digitales se eximen de su responsabilidad como empleadores y **consideran a los trabajadores como autónomos**. Por ejemplo, las plataformas de reparto de comida en línea, como Deliveroo, Uber Eats y Foodora, niegan la existencia de relaciones laborales con sus trabajadores y dejan a un número cada vez mayor de trabajadores mal catalogados como contratistas autónomos sin derechos laborales fundamentales. El resultado es que se ha producido una **oleada de protestas** en el Reino Unido, Alemania, los Países Bajos, Bélgica, Francia, Italia y España que condenan

la naturaleza explotadora de este trabajo, que podría considerarse un ejemplo de contratación de trabajo fraudulenta y, en particular, de **falso trabajo por cuenta propia**. Este tipo de fraude puede ser una causa de trabajo no declarado porque implica una relación laboral o contractual que no se corresponde con el requisito legal o formal de esa contratación específica de trabajo. Un caso claro de contratación de trabajo fraudulenta se ha dado, por ejemplo, en Dinamarca en el contexto del trabajo de reparto. Los repartidores eran contratados habitualmente como empleados en Dinamarca y el intento de las plataformas internacionales de considerarlos autónomos era inusual en el contexto danés y, por tanto, fue duramente atacado por los sindicatos.

Otro tipo de fraude que se realiza en las plataformas digitales y está relacionado con el trabajo no declarado es la «**práctica de subcontratación de cuentas**», también llamado «intercambio de cuentas». Esta práctica significa que un trabajador de bolos alquila su cuenta a otros trabajadores y a cambio se queda con un porcentaje de sus ganancias. Se trata de una práctica muy extendida entre los repartidores (Alderma, 2019). Las dos razones principales de esta práctica son: la compra de una cuenta con una buena clasificación para eludir el algoritmo y tener la oportunidad de trabajar y la imposibilidad de abrir una cuenta personal, que es la situación de los inmigrantes en situación irregular, solicitantes de asilo o menores. Los inmigrantes en situación irregular son los más explotados porque no tienen alternativas al trabajo en la economía informal y la mayoría de las plataformas digitales no asumen la responsabilidad de verificar el uso real de las cuentas.

En las siguientes páginas, los tres estudios de caso del mundo cooperativo ofrecerán tres perspectivas diferentes relacionadas con el trabajo de los repartidores: la danesa By-Expressen, que es una cooperativa de mensajeros en bicicleta que existía antes de la llegada de la economía de bolos, CoopCycle, una confederación de cooperativas de repartidores y York Collective, una cooperativa que algunos repartidores crearon como reacción a la explotación de la economía de bolos. De diferentes maneras, las tres realidades estudiadas evitan que los repartidores puedan caer en el trabajo no declarado (por ejemplo, el falso trabajo por cuenta propia) o ayudan a algunos trabajadores no declarados a pasar del trabajo no declarado al declarado (por ejemplo, evitando la práctica del «intercambio de cuentas»).

7.1. BY-EXPRESSEN (DINAMARCA)



El trabajo no declarado en Dinamarca

Las autoridades fiscales danesas definen el trabajo no declarado como las actividades productivas legales que no se declaran ni tributan de acuerdo con la legislación vigente, mientras que si las actividades no declaradas son realizadas por extranjeros sin permiso de trabajo entran en la categoría de trabajo ilegal. Están exentos de la definición de trabajo no declarado: las actividades no remuneradas realizadas para ayudar a amigos y familiares; los jóvenes de 15 años o menos⁵³ y los pensionistas (si sus ingresos son inferiores a 1 410 euros, 10 500 coronas danesas, al año) que pueden trabajar en hogares privados sin declarar sus ingresos. En 2014, la contribución del trabajo no declarado al PIB fue del 1,6 % [Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017].

⁵³ Los niños menores de 13 años no pueden trabajar para ningún empleador, los de 13-14 años pueden trabajar como máximo 2 horas en días lectivos y 7 horas en días libres y la jornada semanal no puede superar las 12 horas en semanas lectivas.

En Dinamarca, el 9,6 % del total de la mano de obra en el sector privado es no declarada y representa el 14,3 % si se considera el VAB. La característica más importante del trabajo no declarado danés es que solo el 3,0 % se realiza en el contexto de una relación laboral, mientras que el 58,9 % del trabajo informal se realiza por cuenta propia y el 38,1 % en el trabajo familiar (Unión Europea, 2018). El trabajo no declarado se realiza habitualmente para amigos y familiares y la gran mayoría de los servicios se compran a particulares, no a empresas. Según el Eurobarómetro 498, el 53 % de los daneses pagó a amigos, compañeros o conocidos por bienes o servicios (frente al 36 % de media de la UE), el 31 % pagó a otros particulares o familias, el 11 % a vecinos y el 19 % a familiares. Además, en 2019, el 30 % de los daneses compraron bienes o servicios en un contexto no declarado porque se trataba de un favor entre amigos, parientes o conocidos (Unión Europea, 2020).

Las principales razones de esta especificidad son que el trabajo no declarado adopta principalmente la forma de horas extra realizadas por trabajadores que ya tienen un empleo a tiempo completo (sobre todo en el sector de la construcción) y el alto nivel de impuestos sobre la renta y un tipo de IVA del 25 % (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017).

Los tres principales sectores en los que los daneses han pagado por bienes o servicios que incluían trabajo no declarado son: la reparación o renovación del hogar (36 %), la jardinería (28 %) y la compra de otros bienes o servicios (19 %).

By-Expressen⁵⁴ es una cooperativa de mensajería en bicicleta⁵⁵ que opera en el sector de la logística en la zona de Copenhague (Dinamarca). La cooperativa fue creada en 2012 por tres mensajeros en bicicleta especializados, con la visión de difundir la bicicleta de carga como una solución a los desafíos del sector logístico dentro de la transición verde y con un enfoque local. Tomaron prestado su nombre, que significa «City Express», de una desaparecida empresa de mensajería de Copenhague, que en la primera mitad del siglo XX repartía mercancías en bicicletas de carga mucho antes de que los repartidores en bicicleta surgieran en Copenhague en la década de 1990. En la actualidad, By-Expressen es la única empresa de mensajería independiente, propiedad de sus empleados y realiza sus entregas exclusivamente en bicicletas de carga. Cuenta con unos 40 empleados y cerraron el año 2019 con una facturación de unos 250 000 euros, que crece cada año.

Como ya se ha mencionado, en Dinamarca los repartidores eran contratados habitualmente como empleados y el intento de las plataformas internacionales de considerarlos autónomos era inusual y, por tanto, fue duramente atacado por los sindicatos. En este contexto, By-Expressen es un ejemplo de cómo se consideraba a los repartidores en Dinamarca antes de la llegada de la economía de bolos.

A By-Expressen no le influyó la perspectiva de trabajar en plataformas internacionales, ni su negocio se vio afectado por su llegada al mercado danés. De hecho, **el elemento clave de la actividad empresarial de By-Expressen es la diferenciación**: la cooperativa opera en el sector de la logística a todos los niveles. Entregan de todo, desde llaves, cartas, documentos, bolsas, alimentos

54 Página web: <https://by-expressen.dk/?lang=en>.

55 By-Expressen no es legalmente una cooperativa porque no existe una legislación sobre cooperativas en Dinamarca, pero hay muchos marcos legales para la copropiedad. Eligieron ser una ATS, que es una empresa privada propiedad de múltiples copropietarios, lo que significa que son esencialmente una cooperativa, pero no legalmente. Están pensando colectivamente en cambiar la estructura de la empresa debido a su crecimiento.

y flores hasta cajas de mudanza, desde entregas regulares hasta grandes volúmenes, en cualquier momento y lugar que se requiera, para tiendas web, minoristas y clientes con mayores necesidades de distribución. Además, el modelo de negocio de By-Expressen se basa en relaciones B2B⁵⁶ con clientes que operan en diversos sectores: jurídico, médico, farmacéutico, de la moda (ropa), de la fotografía (material para sesiones fotográficas) o editorial (libros, periódicos, revistas).

La decisión que tomaron los mensajeros en bicicleta de By-Expressen de diferenciar su negocio se basa en dos necesidades principales: evitar la precariedad y la dependencia de un sector y organizar mejor su actividad laboral. El disponer de contratos específicos con cada cliente significa que el tiempo de trabajo para todo un mes puede estar ya programado de antemano⁵⁷ y se pueden prever los ingresos de la cooperativa⁵⁸. Esta es también una de las razones por las que, **con la llegada de las nuevas plataformas de economía de bolos, la cooperativa no sufrió una contracción del mercado**.

Esta forma de trabajar se ha construido a lo largo de los años utilizando un **enfoque basado en el trabajo en equipo**, que es un enfoque no jerárquico, horizontal y adaptado a las necesidades laborales y personales. Los miembros de By-Expressen creen que un enfoque centrado en la comunidad es fundamental para lograr un lugar de trabajo más igualitario, rendir mejor juntos y dar lo mejor de sí mismos a la comunidad. Por ello, establecen colectivamente los parámetros de su trabajo.

En cuanto a los contratos de trabajo, **todos los trabajadores están contratados por la cooperativa**, tienen acceso a los regímenes de protección social correspondientes y se les paga el mismo salario por hora, independientemente del tipo de trabajo que realicen o de su responsabilidad en la cooperativa; así, una función administrativa se paga igual que una actividad de reparto o de gestión de sitios web.

Con el fin de organizar su tiempo de trabajo, By-Expressen cuenta con un equipo de programación que se encarga de que cada mensajero reciba el horario de todo el mes con un mes o dos semanas de antelación. El equipo debe tener en cuenta las necesidades y peticiones individuales y hace ajustes si las personas están enfermas o quieren añadir horas extra.

En la empresa hay distintas posibilidades de trabajo: a tiempo completo para los trabajadores habituales que trabajan 30 horas a la semana y a tiempo parcial para los estudiantes que suelen trabajar de 5 a 15 horas al mes. Con el fin de garantizar la retribución mutua, que significa trabajar lo suficiente de manera que se obtenga la cantidad necesaria para pagar a todos los trabajadores, y la flexibilidad mutua, algunos deben trabajar a tiempo completo, mientras que los que trabajan menos tienen que respetar un requisito inferior de, como mínimo, 1 o 2 días a la semana.

“Hemos optado por trabajar con un enfoque humano en lugar de algo rítmico, porque nuestro punto de partida son las necesidades y requisitos individuales en lugar de las fuerzas desde arriba y del mercado.”

Thor Sebastian Solheim Ross, By-Expressen

56 By-Expressen realizó más actividades B2C durante la pandemia (almacén, restaurantes, etc.) porque sus clientes se adaptaron a la situación de las personas que trabajaban desde casa y tuvieron que hacer las entregas directamente en el domicilio en lugar de en la oficina. También recibieron apoyo gubernamental del paquete nacional de ayuda de la covid-19.

57 Los contratos básicos incluyen entregas diarias en horas y días concretos (por ejemplo, el almuerzo en la oficina), mientras que los contratos especiales especifican cómo se gestionan las entregas urgentes (por ejemplo, entregas en una hora).

58 Cada cliente recibe una factura a final de mes.

7.2. COOPCYCLE (FRANCIA)



El trabajo no declarado en Francia

En Francia, el trabajo ilegal comprende varios tipos diferentes de fraude importante, que contravienen o incumplen normas elementales relacionadas con las actividades profesionales independientes por cuenta de una empresa, así como normas relacionadas con la contratación o el empleo de personas. Estas formas de fraude son: el trabajo disimulado (oculto o no declarado) (*travail dissimulé*), la negociación, los préstamos ilícitos de mano de obra, el empleo de un extranjero sin permiso de trabajo, la acumulación de trabajos irregulares y el fraude de rentas de sustitución. En 2013, la economía sumergida representó el 10,8 % del PIB en Francia [Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017].

La lucha contra el trabajo ilegal se ha hecho más eficaz en los últimos años, con menos controles, pero mejor orientados y más eficaces. Según el Eurobarómetro 498, el 61 % de los franceses tiende a confiar en la inspección de trabajo a la hora de combatir el trabajo no declarado y el 60 % confía en la autoridad fiscal y la seguridad social. Actualmente, en Francia, el trabajo no declarado corresponde al 8,8 % del total de la mano de obra en el sector privado (11 % considerando el VAB).

El trabajo no declarado es más frecuente en el trabajo familiar (44,7 %) que en el trabajo por cuenta propia (34,9 %) o el trabajo realizado en el contexto de una relación laboral (5,2 %) [Unión Europea, 2018]. Por consiguiente, el 41 % de los franceses pagó a amigos, compañeros o conocidos por bienes o servicios (frente al 36 % de media de la UE), el 26 % pagó a otros particulares o familias, el 9 % a vecinos, el 11 % a familiares y el 25 % de los franceses admite haber comprado bienes o servicios sin declarar porque fue un favor entre amigos, parientes o conocidos [Unión Europea, 2020].

El Eurobarómetro de 2019 identifica tres sectores principales en los que los franceses han pagado por bienes o servicios que incluían trabajo no declarado: reparaciones o renovaciones del hogar (31 %), jardinería (27 %) y servicios de reparación (18 %). El sector de la construcción, el sector del transporte y el trabajo estacional en la agricultura son los principales sectores en todas las categorías de trabajo ilegal; los servicios de hostelería, el sector del comercio minorista de alimentos y el sector de los servicios (servicios de cuidado personal) son los principales sectores en los que se usa un estatus falso o se emplea a extranjeros sin permiso de trabajo, mientras que el sector del entretenimiento es el más afectado por el trabajo disimulado y el estatus falso [Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017].

CoopCycle⁵⁹ es una federación europea de cooperativas de reparto en bicicleta y tiene su sede en París (Francia). CoopCycle se creó en 2016 a partir de la experiencia de los mensajeros franceses que perdieron su trabajo cuando la empresa belga Take Eat Easy se declaró en quiebra. La federación reunió en un principio a antiguos trabajadores del sector de bolos en Bélgica, Francia, Alemania y España que optaron por recurrir a modelos empresariales democráticos como reacción a la precariedad de la economía de bolos y hoy está compuesta por 37 cooperativas de repartidores presentes en siete países y dos continentes.

59 Página web: <https://coopcycle.org/en/>.

La asociación CoopCycle nació como un grupo de voluntarios⁶⁰ que ayuda a los ciclistas a unirse y organizarse y es gobernada democráticamente por las cooperativas. CoopCycle permite que las cooperativas se mantengan unidas y reduzcan sus costes gracias a la **mutualización de recursos y la puesta en común de servicios** (informáticos, administrativos, jurídicos o de seguros) o los mecanismos de solidaridad (creación de un fondo de apoyo y un fondo de ayuda)⁶¹. Desde septiembre de 2017, trabaja en varios temas como la creación de un modelo económico anticapitalista basado en los bienes comunes; el desarrollo del *software* CoopCycle; y la presión política, la caja de herramientas legales y la coordinación global, porque CoopCycle también pretende generar un fuerte poder de negociación para proteger los derechos de los ciclistas.

La **plataforma es un completo software de reparto en bicicleta** que permite a los trabajadores gestionar sus entregas y a los propietarios de tiendas y restaurantes crear su propia página. El software está protegido por una licencia de reciprocidad, que garantiza su uso únicamente por cooperativas y otros agentes de la economía social. Para los trabajadores, la plataforma gestiona las tareas desde la web o la aplicación del teléfono y hace un seguimiento en tiempo real de los mensajeros y del estado de las tareas: importa las tareas desde un archivo y las exporta para elaborar informes. Para los propietarios de restaurantes y los clientes, la plataforma gestiona los restaurantes y los menús y proporciona aplicaciones del teléfono para realizar pagos seguros por Stripe. La plataforma puede conectarse a un *software* de comercio electrónico externo, como WordPress Woocommerce, y está traducida a todos los idiomas de la red.

La federación CoopCycle está abierta a los profesionales del reparto en bicicleta que respeten los valores de la economía social y solidaria. El principal objetivo de CoopCycle es capacitar a los mensajeros y, en general, a los trabajadores. Al mismo tiempo, CoopCycle ha desarrollado un código de acceso gratuito que solo pueden utilizar las empresas con un fuerte código ético. Por eso, utilizan una nueva licencia, la **Coopyleft**, que garantiza que las empresas que utilizan el software de CoopCycle cumplen los siguientes requisitos: utilizar un modelo cooperativo en el que los trabajadores son empleados y entrar en la definición de actores de la economía social establecida por la Unión Europea.

60 Desde enero de 2020, hay dos empleados (un programador a tiempo completo y un administrador a tiempo parcial). La asociación cuenta con 20 voluntarios.

61 Desde el principio, los costes de gestión se cubren sobre todo a través de subvenciones y ayudas. Una ínfima parte procede de un porcentaje (2 %) de la facturación de la federación de cooperativas a cambio del uso de la plataforma de reparto.

Proyecto de apoyo a los repartidores

Uno de los principales propósitos de CoopCycle es conseguir que las comunidades locales, la opinión pública y la política reconozcan que los ciclistas forman parte de la ciudad porque tienen un efecto a varios niveles: a nivel medioambiental porque participan en la reducción de la contaminación atmosférica y la descongestión del tráfico, y a nivel laboral porque la creación de un lugar dedicado a ellos en cada comunidad local, al mismo tiempo que se apoya la cooperación entre los repartidores, implica una entrega más justa y la integración laboral de los trabajadores desfavorecidos. Dos proyectos de CoopCycle apoyan esta visión.

La pandemia de covid-19 ha ampliado exponencialmente el sector del reparto, lo que ha provocado una actividad intensiva y de rápido crecimiento para la mayoría de los miembros de CoopCycle en todos los ámbitos (desde el reparto de alimentos a otros bienes). Los cierres relacionados con la covid-19 han acelerado incluso la puesta en marcha de un proyecto que anima a los ayuntamientos a promover las cooperativas de reparto, especialmente en Francia, donde los municipios están muy interesados en desarrollar proyectos éticos. Por ejemplo, el Ayuntamiento de La Chapelle, situado en el distrito 18 de París, está trabajando en el proyecto La Maison du Vélo, que dotará a CoopCycle, de forma gratuita, de un espacio que gestionarán los repartidores y donde tendrán la oportunidad de descansar y ducharse.

Otro ejemplo es el proyecto de la Asociación Régie de Quartier de Stains, con sede en los suburbios del norte de París, que es una organización de personas locales que se ha creado para resolver los problemas del barrio. Dentro de esta asociación, CoopCycle participa en un proyecto apoyado por el Ayuntamiento de París que pretende ayudar a personas desfavorecidas, sobre todo inmigrantes, a integrarse en el mercado laboral. La asociación utiliza actividades de reparto y talleres de reparación de bicicletas para enseñar a la gente a trabajar (por ejemplo, habilidades básicas para trabajar juntos). Tras la formación, las personas recibirán apoyo del Ayuntamiento para crear una cooperativa de repartidores.

“El modelo cooperativo es antitético al trabajo no declarado porque los trabajadores se ven obligados a participar, tomar decisiones y organizar su trabajo.”

Édith Darin, CoopCycle

7.3. YORK COLLECTIVE (REINO UNIDO)



El trabajo no declarado en el Reino Unido

En el Reino Unido, el trabajo no declarado se asocia a la «economía sumergida» o a la «economía oculta» y la terminología suele estar relacionada con el enfoque de los diferentes grupos de interés, donde se percibe el daño que causa el trabajo informal como una combinación de consideraciones financieras y de bienestar. En el Reino Unido, las actividades clave que contribuyen en mayor medida a la magnitud del trabajo no declarado son los segundos empleos en los que se oculta la actividad secundaria; aquellos trabajadores y empresas totalmente ocultos en la economía sumergida y los inmigrantes ilegales que trabajan en la economía sumergida (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2017). Según el Instituto de Asuntos Económicos (IEA, por sus siglas en inglés), el tamaño de la economía sumergida del Reino Unido en 2012 era del 10,3 % del PIB.

El Reino Unido tiene una de las tasas más bajas de trabajo no declarado de la UE: el trabajo no declarado solo genera el 2,7 % del total de la mano de obra del sector privado (correspondiente al 9,6 % del VAB). La razón de esta baja proporción de trabajo no declarado en la UE es que el país reconoce tanto la necesidad de un marco normativo con suficiente peso para desincentivar el trabajo no declarado como el impacto positivo de los incentivos. Por lo tanto, el 44 % de los habitantes del Reino Unido considera que el riesgo de ser descubierto es alto y la mitad de ellos tiende a confiar en la inspección de trabajo y en las autoridades fiscales o la seguridad social a la hora de combatir el trabajo no declarado (Unión Europea, 2020). Sin embargo, el principal reto para el Reino Unido es controlar el abuso de la mano de obra y, en particular, el empleo ocasional de trabajadores inmigrantes ilegales o de trabajadores de la UE que son explotados (Plataforma Europea del Trabajo No Declarado, 2017).

Los datos sugieren que el principal motivo del trabajo no declarado es el beneficio económico; el trabajo no declarado es más frecuente en el trabajo familiar en el Reino Unido, con un 11,5 %, que en el contexto de las relaciones laborales (1,4 %) y en el trabajo por cuenta propia (7 %) (Unión Europea, 2018), aunque los trabajadores por cuenta propia son un grupo clave en el que se producen transacciones no declaradas porque el principal método de pago es el efectivo.

Según la encuesta 498 del Eurobarómetro realizada en 2019 en toda la UE, en el Reino Unido la mayoría de los bienes y servicios se intercambian entre amigos, compañeros o conocidos (30 % de todas las transacciones), y otros particulares o familias (33 %). Esto significa que solo algo más de una cuarta parte de las transacciones fueron con empresas.

Los tres principales sectores en los que los habitantes del Reino Unido han pagado por bienes o servicios que incluían trabajo no declarado son: las reparaciones o renovaciones del hogar (39 %), la jardinería (23 %) y la peluquería o los tratamientos de belleza (20 %).

York Collective⁶² es una cooperativa de mensajeros ciclistas constituida en enero de 2020 en York, Reino Unido, que opera dentro de la circunvalación de York. La idea de crear York

62 Página web: <https://yorkcollective.co.uk>.

Collective se remonta a la reunión con CoopCycle en 2018, pero se necesitó algún tiempo para adaptar la plataforma de la federación al sistema británico.

La cooperativa ha sido creada por cuatro jóvenes que habían vivido la experiencia de trabajar para plataformas de economía de bolos como repartidores y la consiguiente ausencia de seguridad y protección social. Por este motivo, el objetivo de la cooperativa es ofrecer una respuesta a la explotación de la economía de bolos que ejercen las corporaciones multinacionales que no rinden cuentas bajo los auspicios de la innovación. Proporciona una alternativa que ofrece condiciones de trabajo decentes para los mensajeros y desarrolla relaciones valiosas y a largo plazo con las empresas y los clientes de York. La responsabilidad social, el trabajo ético y una forma de trabajar respetuosa con el medio ambiente son fundamentales en su visión.

Las actividades de reparto del York Collective comenzaron con la llegada de la pandemia de covid-19 y el confinamiento. Además de su labor solidaria, que los llevó a repartir comidas gratuitas en los hospitales⁶³, en marzo empezaron a trabajar en el sector del reparto de comida para pequeñas empresas. En un momento dado, se dieron cuenta de que este modelo de negocio no era sostenible porque no tenían una idea clara de cuánto trabajaban cada día. En la actualidad, los principales clientes de York Collective son una asociación de minoristas y proveedores de alimentos de última milla (pequeños negocios independientes) a los que la cooperativa factura mensualmente, mientras que el cliente paga directamente a las tiendas. En este contexto, los clientes utilizan la plataforma de CoopCycle para reservar, gestionar y hacer un seguimiento de los pedidos y las empresas cliente la usan para aceptar los pedidos.

En cuanto a la organización del trabajo, el horario se compone manualmente porque la plataforma de CoopCycle, a diferencia de las prácticas de clasificación que utiliza la economía de bolos, no utiliza un algoritmo para asociar a los trabajadores con las entregas, sino que la plataforma registra las actividades laborales. Esto respalda una de las principales normas de CoopCycle que deben respetar los miembros de su federación, que es proporcionar condiciones de trabajo decentes y formales a los repartidores.

Con el fin de garantizar un trabajo digno, York Collective optó por pagar por hora y no por entrega, con un valor de referencia superior al importe mínimo de los trabajadores de la economía de bolos. El objetivo de York Collective es emplear a repartidores, ya que actualmente los miembros son autónomos. Sin embargo, tienen tanto un seguro como miembros de la cooperativa como la garantía de trabajar en condiciones seguras⁶⁴.

⁶³ El proyecto se llama *thesuppercollective* y agrupa a restaurantes para ayudar a la comunidad local y al hospital.

⁶⁴ En la actualidad, York Collective está compuesto por cuatro socios trabajadores, pero la cooperativa aún no genera suficiente trabajo para que sus miembros estén empleados a tiempo completo (trabajan una media de ocho horas a la semana), lo que significa que tienen que seguir trabajando en otras empresas.

Los puntos fuertes de la cooperación en comparación con las plataformas de la economía de bolos

Con la creación de la cooperativa, los trabajadores de bolos, que suelen estar explotados, aislados y subcontratados por las plataformas, se convierten en protagonistas de su trabajo y, como miembros, pueden definir colectiva y democráticamente sus condiciones laborales.

En la cooperativa, los socios trabajadores acceden a condiciones de trabajo decentes porque adquieren el estatus de empleado con las protecciones y beneficios sociales correspondientes, obtienen salarios más altos que los de los trabajadores de bolos (por ejemplo, pago por hora y no por entrega de los repartidores), suscriben seguros específicos a través de la cooperativa y tienen la certeza de trabajar en un entorno legal y seguro. Además, establecen su tiempo de trabajo en función de sus necesidades y evitan el traspaso de responsabilidades humanas a un algoritmo basado en clasificaciones desiguales y opacas.

Con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo dignas a los socios, la cooperativa necesita tener unos ingresos regulares. Por esta razón, las cooperativas suelen aplicar un modelo de negocio diferente al de las plataformas de la economía de bolos. Mientras que los ingresos de las plataformas de la economía de bolos se basan en la correspondencia entre la oferta y la demanda, lo que las convierte en plataformas «extractivas», las cooperativas tratan de establecer relaciones más B2B que B2C, con facturas mensuales a las empresas y una relación indirecta con el cliente final. Dado que los trabajadores son al mismo tiempo socios y propietarios de la cooperativa, no es posible la especulación y los ingresos cubren el trabajo de los socios y los costes de gestión.

En cuanto al uso de la tecnología, mientras que en las plataformas de la economía de bolos los algoritmos se utilizan para trasladar las responsabilidades de gestión de los humanos a las máquinas en una lógica de control, en las cooperativas la tecnología se utiliza para lograr los objetivos de los miembros y mejorar sus actividades (por ejemplo, el seguimiento del trabajo puede ser beneficioso para garantizar el trabajo declarado y mejorar las condiciones laborales).

“Trabajar en la economía de bolos es bastante parecido al típico trabajo no declarado, mientras que si quieres unirse a la federación CoopCycle tienes que respetar algunos criterios. Uno de los criterios es declarar el trabajo a la autoridad estatal y la plataforma digital ayuda a hacer un seguimiento del trabajo.”

Matt Nicholson, York Collective



8. LAS COOPERATIVAS QUE COMBATEN EL TRABAJO NO DECLARADO EN EUROPA: PRINCIPALES IDEAS

En los capítulos anteriores, se han descrito las experiencias concretas de combate contra el trabajo no declarado de 11 estudios de caso de cooperativas de toda Europa. En primer lugar, se ha caracterizado el contexto nacional y el ámbito específico de intervención de cada cooperativa, que está relacionado con el tipo de trabajadores que agrupa la cooperativa. La imagen de las principales características, las actividades más innovadoras y las respuestas específicas al trabajo no declarado que se muestra de cada caso de estudio refleja la **relevancia de las cooperativas para combatir el trabajo no declarado** y cómo pueden proporcionar soluciones a los problemas que este plantea.

Con el fin de comprender mejor este papel que pueden desempeñar las cooperativas en la transición del trabajo no declarado al declarado, los

siguientes párrafos están dedicados a la **discusión de los estudios de caso**. Tras un análisis de las principales características comunes de los casos, ampliaremos nuestra perspectiva y analizaremos la contribución de las cooperativas de trabajo y sociales y de las cooperativas de trabajadores autónomos a la hora de combatir el trabajo no declarado en Europa.

8.1. CARACTERÍSTICAS COMUNES DE LOS ESTUDIOS DE CASO PARA COMBATIR EL TRABAJO NO DECLARADO

Aunque cada cooperativa descrita en el informe se creó por motivos diferentes y se desarrolló en contextos distintos, **los 11 casos comparten algunas características comunes a la hora de combatir el trabajo no declarado** (Mshiu, 2019).

Los trabajadores no declarados suelen ser **trabajadores aislados que tienen un trabajo frágil y precario en el mercado laboral**, con escaso poder de negociación y que, a menudo, son explotados en el contexto de economías pobres. Las razones de estas condiciones son numerosas y diversas y, por ello, **la cooperativa ofrece respuestas adaptadas**.

Algunos trabajadores tienen dificultades por su situación administrativa que puede ser irregular, los trabajadores inmigrantes, por ejemplo, y la cooperativa se convierte en un marco legal para acceder a un puesto de trabajo declarado y regular (Diomcoop, Nazareth o RCOOP). Los trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura comparten la experiencia de una fuerte discontinuidad en su actividad laboral y la cooperativa les brinda la oportunidad de obtener condiciones contractuales más estables, desarrollar redes para encontrar nuevas oportunidades de trabajo y encontrar un marco en el que ejercer nuevas profesiones (De Coöperatie, Doc Servizi o la Cooperativa lingüística Soglasnik). A veces, las dificultades están relacionadas con las zonas rurales, donde suele haber no solo menos oportunidades de trabajo, sino incluso más injustas, sobre todo para los desempleados o las minorías vulnerables. En estos casos, las cooperativas utilizan la fuerza del colectivo para construir experiencias laborales a medida y apoyar a las personas desfavorecidas con el fin de que se incorporen al mercado laboral (BEC Družstvo, GOEL o Nazareth). Algunos trabajadores han sufrido la presión de las plataformas multinacionales que han introducido recientemente la práctica del trabajo de bolos, por lo que han creado cooperativas para reafirmar el control de su trabajo a través de la propiedad colectiva de la empresa (By-Expressen, CoopCycle o York Collective).

La mayoría de los trabajadores no declarados carecen de estatus legal y, por tanto, de reconocimiento legal de protección, sin embargo, **para las cooperativas el trabajo regular y declarado es la clave para mejorar y emancipar a los trabajadores frágiles**. A excepción de la experiencia de los Países Bajos, todas las cooperativas descritas pretenden ofrecer condiciones de trabajo dignas en el marco de una relación de trabajo asalariado. Según las diferentes circunstancias y objetivos perseguidos, los contratos pueden ser temporales o indefinidos, pero en todos los casos los trabajadores son contratados como asalariados para garantizar su acceso a los derechos y regímenes sociales correspondientes. Además, sacar a los trabajadores de la «economía sumergida» del mercado laboral significa no solo darles los derechos que merecen, sino incluso transformarlos en miembros que contribuyen a la comunidad a la que pertenecen mediante el pago de impuestos y cotizaciones sociales.

Además del trabajo decente, **la formación y el aprendizaje permanente son activos clave para capacitar a los miembros de la cooperativa**. La formación en el puesto de trabajo, los intercambios entre compañeros, la tutoría o el asesoramiento, la formación especializada, la formación obligatoria, independientemente de la forma y el tipo de formación, están presentes en el proyecto de todas las cooperativas. La formación puede centrarse en competencias sociales o profesionales, en la adquisición de competencias totalmente nuevas o en la actualización de competencias.

Una característica especialmente evidente en las cooperativas que se ocupan de cuestiones sociales, pero que también está presente en las demás cooperativas estudiadas, es que **su modelo de gestión integra una doble naturaleza**: por un lado, la cooperativa ofrece servicios, apoyo y trabajo decente a los socios y, por otro, la cooperativa vende servicios en el mercado. Los socios son a la vez beneficiarios de los servicios de la cooperativa y proveedores de los servicios que la cooperativa ofrece en el mercado exterior. Especialmente en las cooperativas más centradas en lo social (BEC Družstvo, Diomcoop, Nazareth o RCOOP), este modelo genera una rotación positiva de socios con el propósito de ayudar a un mayor número de personas desfavorecidas.

Al crear la cooperativa, los socios eligen **un modelo empresarial basado en un enfoque mutualista, cuyo núcleo es el trabajo digno más que el beneficio**. El enfoque mutualista de las cooperativas descritas en el informe gira en torno a algunas prácticas clave que suelen estar integradas: compartir los costes de gestión de la empresa (por ejemplo, administración y contabilidad); aumentar las oportunidades para los socios en materia de servicios (por ejemplo, comunicación y marketing o asesoramiento especializado) y de empleo (por ejemplo, comercio electrónico o mercado); acceder a fondos específicos o licitaciones públicas o privadas para apoyar diversos proyectos y asegurar ingresos regulares con el fin de garantizar empleos estables mediante el establecimiento de contratos a largo plazo con los clientes en una perspectiva B2B (esto es especialmente importante para erradicar las malas prácticas asociadas al trabajo de bolos).

Las cooperativas descritas no solo se dedican a los asuntos de los socios, sino que prestan especial **atención a los problemas locales o a la comunidad o al ámbito al que pertenecen**. Esta vocación social puede traducirse en apoyo económico o en la participación en prácticas solidarias de la comunidad local (Nazareth, Cooperativa lingüística Soglasnik, York Collective o RCOOP), en actividades de sensibilización o de presión a nivel nacional o internacional (BEC Družstvo, CoopCycle, Diomcoop, Doc Serviz o GOEL) y en el compromiso con causas globales, como el cambio climático (By-Expressen o RCOOP).

COOPERATIVA	PAÍS	TRABAJADORES AFECTADOS POR EL TRABAJO NO DECLARADO	CÓMO LUCHA LA COOPERATIVA CONTRA EL TRABAJO NO DECLARADO	PRÁCTICA INNOVADORA
BEC Družstvo Cooperativa social fundada en 2012	República Checa	Desempleados y personas desfavorecidas de las zonas rurales	Apoyo al desarrollo de microempresas mediante la aplicación de la metodología CAE para contrarrestar el desempleo y el trabajo no declarado en las zonas rurales	Introducción de la metodología de las Cooperativas de actividad y de empleo [CAE] en la República Checa
By-Expressen Cooperativa de trabajo asociado fundada en 2012	Dinamarca	Mensajeros en bicicleta	Difusión del uso de las bicicletas de carga como solución a los retos del sector logístico dentro de la transición ecológica con un enfoque local, al mismo tiempo que se ofrecen contratos estables a los mensajeros en bicicleta	Diferenciación de la empresa y enfoque basado en el trabajo en equipo en torno a las necesidades laborales y personales
CoopCycle Federación de cooperativas de trabajo asociado fundada en 2016	Francia	Repartidores	Ayuda a los repartidores para unirse y organizarse en cooperativas con el fin de superar el falso empleo por cuenta propia de las plataformas transnacionales de reparto gracias a la puesta en común de algunos servicios, como la plataforma digital para gestionar los pedidos	La plataforma se ofrece bajo la licencia Coopyleft para garantizar que las empresas utilizan un modelo cooperativo en el que los trabajadores son asalariados y cumplen con la definición de agentes de la economía social establecida por la Unión Europea
De Coöperatie Cooperativa de trabajadores autónomos fundada en 2016	Países Bajos	Periodistas autónomos	Inversión de la relación de poder entre editores y periodistas mediante la creación de una cooperativa editorial propiedad de los periodistas autónomos que garantice la sostenibilidad de sus carreras	Introducción de un nuevo modelo de ingresos para periodistas basado en la microfinanciación colectiva

COOPERATIVA	PAÍS	TRABAJADORES AFECTADOS POR EL TRABAJO NO DECLARADO	CÓMO LUCHA LA COOPERATIVA CONTRA EL TRABAJO NO DECLARADO	PRÁCTICA INNOVADORA
Diomcoop Cooperativa social fundada en 2017	España	Inmigrantes	Atención plena a las necesidades básicas de empleo, formación, regularización y derechos de los inmigrantes que se encuentran en situación de irregularidad administrativa y vulnerabilidad social a través de una cooperativa	Creación de un modelo que apoye la regularización de los inmigrantes mediante una vía legal
Doc Servizi Cooperativa de trabajadores autónomos fundada en 1990	Italia	Trabajadores del sector del entretenimiento, cultural y creativo	Búsqueda de una solución para el alto nivel de trabajo no declarado, el aislamiento y las dificultades burocráticas relacionadas con el trabajo en el ámbito del entretenimiento	Introducción del concepto de autogestión en el modelo de cooperativa de trabajo asociado, donde los socios tienen, al mismo tiempo, los mismos derechos que los trabajadores por cuenta ajena y la libertad de los autónomos
GOEL Grupo cooperativo mixto fundado en 2003	Italia	Comunidad local de personas que viven en zonas rurales y están amenazadas por las prácticas ilegales de la 'Ndrangheta	Transformación de Calabria mediante el trabajo legal y declarado, la promoción social y la oposición activa a la 'Ndrangheta	Aplicación de un modelo económico basado en el concepto de «ética efectiva» que conduce a una revisión de la cadena de suministro
Nazareth Cooperativa social fundada en 2003	Italia	Inmigrantes y personas desfavorecidas	Inserción laboral de personas desfavorecidas, con formación específica sobre las ventajas del trabajo legal	El modelo de «acogida reforzada», que es un sistema integrado de acogida de inmigrantes en el marco de la protección de menores
RCOOP Cooperativa de trabajadores autónomos fundada en 2017	Bélgica	Peluqueros y expertos en tratamientos de belleza	Búsqueda de una solución innovadora para legalizar la actividad económica de los peluqueros inmigrantes en el distrito de Matongé, en Bruselas, apoyando la autogestión y el autoemprendimiento	Creación de un modelo que apoye la regularización del trabajo de los inmigrantes en el sector de la belleza a través de una vía legal
Soglasnik Language Cooperative Cooperativa de trabajadores autónomos fundada en 2014	Eslovenia	Profesionales de la lengua	Garantía de una remuneración justa en el mercado lingüístico esloveno y lucha contra las condiciones precarias de los trabajadores del sector lingüístico	Creación de la primera cooperativa en el ámbito cultural y creativo en Eslovenia
York Collective Cooperativa de trabajo asociado fundada en 2020	Reino Unido	Repartidores	Búsqueda de una respuesta a la explotación de la economía de bolos llevada a cabo por corporaciones multinacionales que no rinden cuentas, ofreciendo condiciones de trabajo decentes a los repartidores y desarrollando relaciones valiosas y a largo plazo con las empresas y los clientes de York	Introducción del trabajo decente en las prácticas de trabajo de bolos

8.2. CÓMO ABORDAN EL TRABAJO NO DECLARADO EN EUROPA LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO Y SOCIALES Y LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Dada la complejidad del fenómeno del trabajo no declarado, las cooperativas, por sí solas, no pueden ser una solución integral. En el segundo capítulo, se ha visto que **para combatir el trabajo no declarado es necesario adoptar un enfoque holístico en el que las autoridades nacionales se impliquen plenamente** en la lucha. Sin embargo, aunque no haya un enfoque único para abordar el trabajo no declarado, las cooperativas pueden contribuir de diversas maneras a abordar los problemas relacionados con él, como también se reconoce en la Recomendación n.º 193 de la OIT.

En los países industrializados, el trabajo informal está vinculado sobre todo con el deterioro de las condiciones de trabajo que, en cierta medida, se ha visto acelerado por los avances tecnológicos y la correspondiente expansión de las plataformas digitales transnacionales (CICOPA, 2017). Desde el año 2000, en Europa el deterioro de las condiciones de trabajo se debe al crecimiento de formas de empleo más flexibles que se sitúan en los márgenes del empleo estándar⁶⁵, y que suelen describirse como empleo atípico (Eurofound, 2020).

El empleo atípico significa que el tiempo de trabajo, los requisitos de salud y seguridad y las responsabilidades no están tan bien regulados como en el empleo estándar. Además, los trabajadores atípicos solo tienen un acceso restringido, o incluso nulo, a los regímenes de protección social, como los subsidios de desempleo, las bajas por enfermedad y maternidad y los regímenes que cubren los accidentes laborales. Esta es la experiencia, por ejemplo, de muchos trabajadores del sector del espectáculo que, debido a la incertidumbre y el aislamiento típicos de su actividad laboral, están en riesgo de precariedad y a menudo se ven obligados a trabajar de manera informal. También está la situación de los trabajadores de bolos que son autónomos dependientes o falsos trabajadores por cuenta propia y que Eurofound identifica con una contratación de trabajo fraudulenta y puede ser una causa de trabajo no declarado porque implica una relación laboral o contractual que no se corresponde con el requisito legal o formal de esa contratación específica de trabajo.

Por lo tanto, especialmente en Europa, la contribución de las cooperativas a la transición del trabajo no declarado al declarado se aplica principalmente a las personas que sufren cada vez más el efecto negativo de la informalización del trabajo y el empleo. En estos casos, **las cooperativas de trabajo asociado y las cooperativas de trabajadores autónomos** podrían ser especialmente útiles para los trabajadores de la economía informal (CICOPA, 2017). De hecho, el objetivo principal de las cooperativas de trabajo asociado es proporcionar un empleo formal y decente a sus miembros, ofreciendo a los socios trabajadores un empleo directo y acceso a los derechos y a la protección social. Al igual que las cooperativas de trabajo asociado, aunque el objetivo principal de la cooperativa de trabajadores autónomos no es proporcionar soluciones de empleo a los trabajadores⁶⁶, las cooperativas de este tipo ponen un fuerte énfasis en la generación de empleo sostenible uniendo las fuerzas de los trabajadores que suelen estar

⁶⁵ En el empleo estándar, el trabajo es continuo, a tiempo completo, con una relación directa entre empleador y empleado basada en la legislación laboral.

⁶⁶ Las cooperativas de trabajadores autónomos mutualizan servicios o equipos (por ejemplo, servicios de contabilidad, de *marketing*, de consultoría y jurídicos, espacios de trabajo, etc.) entre los miembros para apoyar las actividades de producción o empresariales que se realizan por cuenta propia. La mayoría de estas cooperativas ofrecen a los trabajadores la flexibilidad y la autonomía de ser independientes, a la vez que proporcionan el estatus y la protección social de los empleados.

aislados y en situación precaria en el mercado laboral y proporcionando soluciones al empleo atípico, como el acceso a los regímenes de seguridad social (CECOP, 2019).

Como vimos en los capítulos 5 y 7, dedicados respectivamente a los trabajadores de las artes, los medios de comunicación y la cultura y a los trabajadores de bolos, estos tipos de cooperativas se han creado para responder a las **necesidades específicas de las personas que trabajan mayoritariamente, ya sea por elección o por necesidad, como trabajadores autónomos** o en sectores en los que predomina⁶⁷ este tipo de forma de trabajo (CICOPA, 2017). Las cooperativas estudiadas animan sistemáticamente a las personas a controlar su propio trabajo y a salir de las condiciones de trabajo no declaradas y atípicas y, al mismo tiempo, a mantener un alto grado de autonomía en su trabajo (en el caso de las cooperativas de trabajadores del arte, los medios de comunicación y la cultura) o al menos la flexibilidad de las horas de trabajo (en el caso de las cooperativas de repartidores).

Tanto en las cooperativas de trabajo asociado como en las cooperativas de trabajadores autónomos, cuando la tecnología adquiere un papel importante en la gestión de la cooperativa y, en particular, cuando los trabajadores que gobiernan democráticamente la empresa cooperativa constituyen una plataforma digital para apoyar el intercambio de bienes y servicios entre ellos y con los clientes, estamos ante lo que hoy se denomina una **«cooperativa de plataforma»**. Por el momento, «cooperativa de plataforma» es un neologismo que describe el control de la tecnología por parte de la cooperativa de trabajo asociado, a diferencia del modelo extractivo de las plataformas transnacionales que utilizan empresas como Uber, Deliveroo o TaskRabbit.

Si aplicamos esta definición, en los casos estudiados tenemos cuatro ejemplos de cooperativas de plataforma: De Coöperatie, que ha introducido una plataforma para gestionar varios canales de medios de comunicación propiedad de la cooperativa y apoya mecanismos de microfinanciación colectiva para periodistas; Doc Servizi, que utiliza una plataforma digital para gestionar la actividad discontinua de sus socios, optimizar el coste de los servicios y crear nuevas oportunidades de empleo; CoopCycle, que es una red cooperativa de segundo nivel creada por cooperativas de trabajadores de repartidores para compartir también el coste de una plataforma digital para gestionar los pedidos de los restaurantes; y York Collective, que utiliza las plataformas de CoopCycle para gestionar su actividad.

El movimiento del cooperativismo de plataforma

El debate sobre una alternativa a la economía de bolos y sus efectos sobre la informalización del trabajo y el deterioro del empleo en los países industrializados (pero no solo) está liderado actualmente por el movimiento del «cooperativismo de plataforma»⁶⁸.

El término «cooperativismo de plataforma» fue acuñado en 2014 por el académico y activista Trebor Scholz (Scholz, 2014; Scholz, 2017; Scholz y Schneider, 2017) y hoy identifica a una empresa de propiedad cooperativa y gobernada democráticamente por quienes dependen de ella (trabajadores, usuarios y otros actores relevantes) que construye una plataforma digital (sitio web, aplicación móvil o protocolo) para facilitar el comercio de bienes y servicios. Si se aplica la definición de cooperación y sus principios a las plataformas digitales, a partir de un sistema de intercambio ambiguo, la tecnología se convierte en una herramienta al servicio de los tra-

⁶⁷ El autoempleo es mayor en los sectores cultural y creativo (33 %) que en el empleo en la economía total. Los trabajadores de bolos suelen ser trabajadores autónomos en relación con la plataforma.

⁶⁸ Página web: <https://platform.coop>.

bajadores (Martinelli y Bozzoni et al., 2019). Esta perspectiva da un vuelco a la relación entre tecnología y trabajo que crea una plataforma transnacional; en una cooperativa, la plataforma digital es propiedad de los cooperativistas, lo que significa que existe la participación tanto de los propietarios como de los trabajadores. Por esta razón, los trabajadores tienen un control total sobre los productos y servicios de las plataformas, los precios y las tarifas, la gobernanza y el uso de los datos personales. En las cooperativas de plataforma, las personas no son explotadas por la plataforma digital, sino que la controlan.

A partir de esta idea, está creciendo en todo el mundo una nueva generación de emprendedores digitales que se inspiran en los principios cooperativos, gracias también a la ayuda de cursos especializados como «Platform Coops Now!» el curso global en línea dedicado a la creación de empresas que organiza desde 2020 Trebor Scholz con el apoyo de The New School, Mondragon Unibertsitatea, y muchos socios locales de todo el mundo. Al mismo tiempo, también hay cooperativas antiguas que han comenzado a identificarse con el marco teórico del movimiento gracias a su relación activa con la tecnología.

En un mercado laboral en el que la gente tiene cada vez más dificultades para encontrar un empleo normal, los trabajadores desfavorecidos, como los inmigrantes, los desempleados, sobre todo en las zonas rurales, y las personas con discapacidad son aún más propensos a aceptar condiciones de trabajo por debajo de las normas y a trabajar en negro. De nuevo, para estos trabajadores, las **cooperativas sociales** en particular pueden desempeñar un papel para ayudarles a obtener un trabajo decente.

Las cooperativas sociales tienen una finalidad de interés general relacionada con la prestación de servicios sociales, sanitarios, educativos o medioambientales, con la inserción laboral de trabajadores desfavorecidos y vulnerables (inmigrantes, personas con discapacidad, parados de larga duración, excarcelados, adictos, etc.) o con ambas. En los casos descritos en los capítulos 4 y 6, dedicados respectivamente a los inmigrantes y a los desempleados y a los trabajadores vulnerables de las zonas rurales, las cooperativas proporcionan un marco formal que garantiza la entrada en el mercado laboral en las condiciones formales del trabajo declarado, con acceso a un **itinerario formativo adecuado a su situación**.

En los casos de Diomcoop, RCOOP y Nazareth, la cooperativa apoya la **integración de los inmigrantes** mediante el empleo declarado y legal. En RCOOP la integración se basa en el reconocimiento formal de las actividades económicas de los inmigrantes como verdaderos negocios según las normas del país. En el caso de Diomcoop, la obtención de un empleo fuera de la economía sumergida permite también vivir dentro de la legalidad española, mientras que, en el caso de Nazareth, los inmigrantes, además de aprender un nuevo empleo, asisten a cursos de formación laboral para aprender el valor de pagar impuestos y cotizaciones en el país de acogida.

En las economías frágiles, típicas de las zonas rurales, y, en particular, para los trabajadores vulnerables que se ven más obligados que otros a trabajar en negro debido a las condiciones del mercado laboral, el modelo cooperativo puede verse como una oportunidad para salir de la economía informal mediante la **creación de una empresa**. En el caso de GOEL, la creación de una cooperativa es viable porque no requiere un capital importante y puede ser una inversión compartida entre personas que tienen los mismos propósitos, mientras que en BEC Družstvo unirse a la cooperativa significa tener un apoyo económico y formativo concreto para reincorporarse al mercado laboral con un proyecto empresarial.

Principales aportaciones de las cooperativas de trabajo y sociales y de las cooperativas de trabajadores autónomos a la transición del trabajo no declarado al declarado en Europa

1. Creación de oportunidades de empleo formal

La primera acción de las cooperativas para combatir el trabajo no declarado consiste en la creación de oportunidades de empleo formal. El marco formal de la cooperativa ofrece un modo adecuado de crear puestos de trabajo para los trabajadores de los ámbitos sometidos a condiciones laborales precarias e informales, especialmente en economías muy frágiles o para trabajadores muy vulnerables (por ejemplo, los inmigrantes) que no pueden encontrar empleo en la economía formal. Además, el escaso capital necesario para crear una cooperativa puede convertirla en una opción viable para quienes tienen recursos limitados.

2. Superación del aislamiento y obtención de mejores condiciones de trabajo

Al integrarse en una cooperativa, los trabajadores no declarados pasan a formar parte de una comunidad y superan el aislamiento que suele estar relacionado con su situación. Además, al formar parte de un colectivo, los trabajadores encuentran tanto una alternativa concreta a la explotación como una voz para defender sus derechos y negociar mejores condiciones de trabajo cuando entran en el mercado (por ejemplo, acceso a la protección social, trabajo en condiciones de seguridad, mejores tarifas, etc.). En el caso de que los trabajadores se conviertan también en empleados de una cooperativa pueden ejercer sus derechos de representación y sindicales y estar protegidos por un convenio colectivo.

3. Capacitación de los trabajadores

Al satisfacer las necesidades y aspiraciones de los socios, la cooperativa se convierte en una oportunidad para la capacitación de los trabajadores. En la cooperativa, los trabajadores no declarados no solo encuentran oportunidades para trabajar legalmente y disfrutar de todos los derechos laborales relacionados, sino que, como miembros, también participan directamente en la empresa y, a través de la gobernanza democrática («un miembro, un voto»), construyen la cooperativa según sus deseos y logran objetivos que no alcanzarían solos. Al estar también comprometidos a nivel organizativo, los miembros pueden experimentar con nuevos roles, desarrollar nuevas habilidades y tener acceso a experiencias de liderazgo.

4. Ahorros y contribuciones al Estado

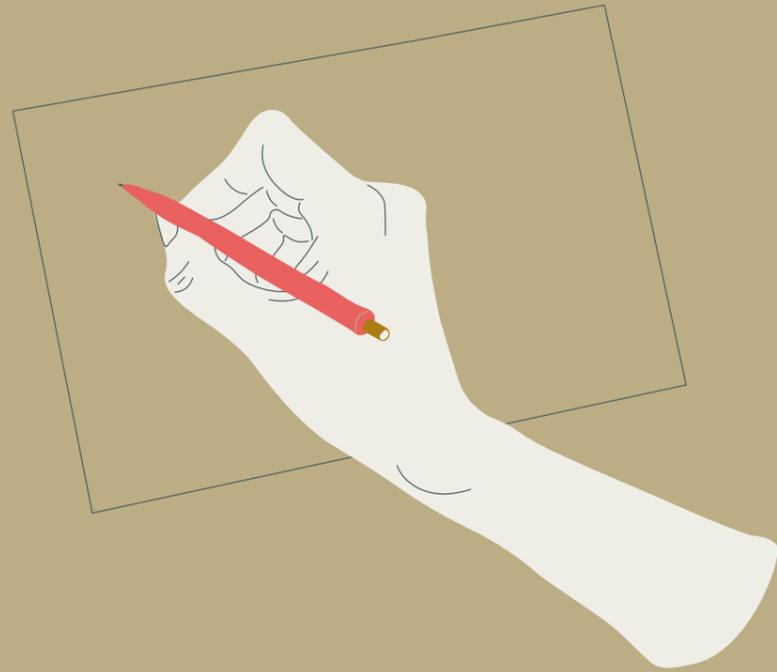
Los trabajadores no declarados que se afilian a la cooperativa no solo se benefician de las protecciones y prestaciones sociales a las que tienen derecho, sino que también se convierten en miembros activos de la sociedad y, por tanto, pagan cotizaciones sociales que contribuyen a financiar los fondos de solidaridad y sociales.

5. Oportunidad de integración

La cooperativa también puede convertirse en una herramienta de integración en la comunidad local para los inmigrantes. La cooperativa permite al inmigrante entrar en el sistema socioeconómico del nuevo país a través del trabajo y también brinda oportunidades para aprender las normas y reglas de comportamiento locales.

6. Exploración de nuevos acuerdos de empleo

Con el fin de hacer frente al deterioro de las condiciones laborales acelerado por los recientes avances tecnológicos, los trabajadores no declarados experimentan con modelos innovadores de cooperativas para colaborar y tomar el control de su propio trabajo. Estas nuevas formas de comunidades de trabajo introducen nuevos marcos jurídicos y desarrollan maneras innovadoras de utilizar los instrumentos institucionales existentes dado que combinan diversas formas de empleo que permiten tanto la flexibilidad como la seguridad.



9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La lucha contra el trabajo informal es un gran reto global que afecta a 2 000 millones de trabajadores en todo el mundo y que implica, de media, al 25 % de todos los trabajadores europeos (OIT, 2018). Esta es también la razón por la que **la Comisión Europea ha puesto en marcha programas para combatir el trabajo no declarado desde principios de la década de 2000**. Los estudios y las políticas sobre el trabajo no declarado muestran que la única manera de combatirlo eficazmente es utilizar un enfoque holístico, que es una combinación de medidas disuasorias y basadas en el cumplimiento que impliquen a todos los interlocutores sociales y a las principales partes interesadas en acciones conjuntas para luchar contra él.

En este contexto, partiendo de 11 estudios de casos de cooperativas de trabajo y sociales y de cooperativas de trabajadores autónomos, en este informe también hemos observado cómo las cooperativas pueden contribuir eficazmente a abordar la cuestión del trabajo

no declarado en Europa. A los trabajadores vulnerables y precarios, que se ven obligados a realizar trabajo no declarado debido a su limitado poder de negociación, unirse o formar una cooperativa les puede ofrecer una oportunidad de trabajar mediante acuerdos formales. De este modo, **las cooperativas se convierten en una alternativa concreta para que los trabajadores no declarados se incorporen formalmente al mercado laboral**.

Al igual que no existe un enfoque único para combatir el trabajo no declarado, las cooperativas proponen diferentes soluciones en función del grupo al que se dirigen. Aunque el objetivo principal de las cooperativas estudiadas es proporcionar un empleo formal y digno a sus socios, estas parecen ser especialmente flexibles y ofrecen servicios y soluciones adaptados al contexto y a los problemas que deben resolverse. Gracias a este **enfoque flexible**, las cooperativas suelen intentar asegurar un buen empleo para los trabajadores, incluso durante las crisis económicas como la

causada por la covid-19. Esta es también una de las razones por las que las cooperativas han demostrado su resistencia en tiempos de covid-19 y, por tanto, los expertos esperan que las cooperativas sean más frecuentes en la crisis económica y del mercado laboral provocada por la pandemia de covid-19 (Eurofound, 2020).

Sin embargo, todos estos rasgos positivos no implican que las cooperativas sean la solución definitiva al problema del trabajo no declarado o que estén especialmente reconocidas y apoyadas por los Estados a los que pertenecen.

En primer lugar, hay que destacar que, aunque el modelo cooperativo se menciona a menudo como una buena herramienta para abordar diversos problemas sociales como el trabajo no declarado, **las cooperativas no están diseñadas de manera específica para involucrarse en estos problemas sociales, sino para satisfacer las necesidades y aspiraciones de los miembros** (CICOPA, 2017). Esto significa que las soluciones que proponen no siempre suplen totalmente las carencias que encuentran los trabajadores no declarados en términos de calidad del trabajo, derechos laborales, protección social o derechos en el trabajo.

Además, las cooperativas, así como otras empresas que actúan legalmente, se ven perjudicadas injustamente por los competidores que actúan ilegalmente. Esta **competencia desleal** resulta aún más difícil de abordar cuando los miembros de las cooperativas son principalmente personas en condiciones de vulnerabilidad (CICOPA, 2017). Por lo tanto, la creación de una cooperativa puede ser una oportunidad para combatir el trabajo no declarado, pero no es una condición suficiente para el éxito.

El desarrollo de las cooperativas también es un reto porque a menudo **no reciben suficiente apoyo a nivel nacional**. Aunque las cooperativas sacan a los trabajadores del desempleo y del trabajo no declarado, los transforman en miembros activos de la sociedad y reducen así los costes que soporta el Estado, las cooperativas entrevistadas afirman no tener un acceso proporcionado a los mecanismos de apoyo a las empresas y a la financiación, ni un reconocimiento y una valoración adecuados, desde el punto de vista normativo, de su forma de organización cuando esta es innovadora.

Las autoridades nacionales y europeas pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de abordar estos problemas a los que se enfrentan las cooperativas y, por consiguiente, las dificultades relacionadas con el trabajo no declarado.

Orientaciones políticas para apoyar a las cooperativas que combaten el trabajo no declarado

Con el fin de abordar los problemas relacionados con el trabajo no declarado, las autoridades nacionales y europeas pueden apoyar a las cooperativas con:

1. La promoción del modelo cooperativo como herramienta para combatir el trabajo no declarado

El modelo cooperativo debe ser reconocido y promovido como una oportunidad para que los trabajadores no declarados consigan mejores condiciones laborales y un mayor control sobre su trabajo. Para ello, los sindicatos y los gobiernos locales deberían estar mejor informados y los trabajadores y los ciudadanos mejor formados sobre el modelo cooperativo y las oportunidades que ofrece para combatir el trabajo no declarado. Un mejor conocimiento del modelo también puede promover el desarrollo de estrategias horizontales de lucha contra la economía informal que impliquen a las cooperativas.

2. La garantía del acceso de las cooperativas a los mecanismos de financiación y apoyo a las empresas

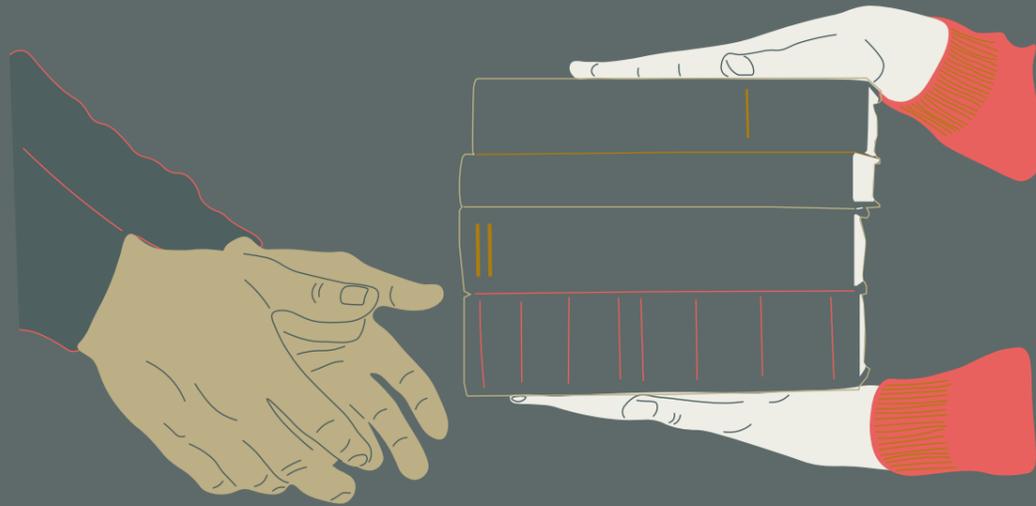
Especialmente en las zonas más frágiles, como son, aunque no exclusivamente, los territorios rurales, las cooperativas deberían contar con el apoyo necesario para acceder al mercado y ser suficientemente competitivas, ya que el apoyo a la competitividad de las empresas podría ser una medida preventiva eficaz contra el trabajo no declarado. Por esta razón, las cooperativas que regularicen la situación de los trabajadores no declarados, aunque no sean inmediatamente autosuficientes desde el punto de vista económico, deberían tener acceso tanto a la financiación de apoyo a las empresas como a fondos específicos (a largo plazo) para ampliar su capacidad de sacar a la gente del trabajo no declarado. La financiación puede adoptar la forma de inversiones o desgravaciones fiscales y debe apoyarse tanto la financiación pública como la privada.

3. El reconocimiento de un marco jurídico adecuado para los modelos innovadores de cooperativas

Deben fomentarse los experimentos de las cooperativas que permiten la transición del trabajo no declarado al declarado. Por lo tanto, las autoridades públicas deben crear un entorno y un marco jurídico que fomente las cooperativas que, por ejemplo, introduzcan nuevas formas de empleo y maneras innovadoras de utilizar los instrumentos institucionales existentes para formalizar a los trabajadores. A nivel nacional, esto también significa que resulte fácil y no demasiado caro crear una cooperativa. Si las cargas, las obligaciones y la burocracia son demasiado exigentes, resulta más fácil, sobre todo para los trabajadores más vulnerables, seguir pasando al trabajo no declarado.

4. La activación del nivel local para apoyar el modelo cooperativo

Las autoridades locales pueden apoyar de diversas maneras a las cooperativas que contribuyen a la regularización de los trabajadores. Por ejemplo, los ayuntamientos pueden subvencionar actividades virtuosas con patrocinios y licitaciones, ofrecer cursos de formación, organizar actos públicos para educar sobre el modelo cooperativo, atender las solicitudes de los trabajadores no declarados y orientarlos hacia el modelo cooperativo.



10. REFERENCIAS

- ALOISI, A. (2016), *Commoditized workers: case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms*, en “Comparative Labor Law and Policy Journal” n° 37, vol. 3, pp. 653-690.
- ALDERMA, L. (2019), *Food-Delivery Couriers Exploit Desperate Migrants in France*, New York Times, June 16. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2019/06/16/business/uber-eats-deliveroo-glovo-migrants.html> (Consulta: 12.07.2021).
- BERTOLINI, P., MONTANARI, M. AND PERAGINE, V. (2008), *Poverty and Social Exclusion in Rural Areas. Final Study Report*, Comisión Europea DG Empleo y Asuntos Sociales.
- BLOMMAERT, M., VAN DAMME, J. AND MEYER, J. (2019), *Undeclared work and regular employment: related nature of school careers, socio-psychological and other variables at the end of the 20th century (Zwartwerk en reguliere beroepsactiviteiten: ermee samengaande aard van schoolloopbanen, sociaalpsychologische e.a. variabelen op het einde van de 20ste eeuw)*, Leuven: Centrum voor Onderwijseffectiviteit en-evaluatie.
- BONNET, F., VANEK, J. AND CHEN, M. (2019), *Women and Men in the Informal Economy. A Statistical Brief*, Manchester: WIEGO. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_711798.pdf (Consulta: 12.07.2021).
- CECOP (2019), *All for One. Response of worker-owned cooperatives to non-standard employment*, Bruselas.
- CECOP Y CICOPA (2012), *The resilience of the cooperative model. How worker cooperatives, social cooperatives and other worker-owned enterprises respond to the crisis and its consequences*, Bruselas.
- CHARHON, P. Y D. MURPHY (2016), *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector: Meeting the Challenge of Atypical Working*, Euro FIA, EFJ, FIM y UNI MEI. Disponible en: <https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/atypical-work-handbook-en.pdf> (Consulta: 12.07.2021).
- CICOPA (2017), *Cooperatives and Employment: Second Global Report. Contribution of cooperatives to decent work in the changing world of work*. Disponible en: <https://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/01/Cooperatives-and-Employment-Second-Global-Report-2017.pdf> (Consulta: 12.07.2021).
- CICOPA (2018), *Global study on youth cooperative entrepreneurship. With a focus on worker, social and independent producers’ workers’ cooperatives*.
- CO-OPERATIVE COLLEGE FOR WIEGO (2014), *Cooperatives and Workers in the Informal Economy: Possibilities and Challenges*, WIEGO.
- CULTURE ACTION EUROPE Y DÁMASO, M. (2021), *Research for CULT Committee – The situation of artists and cultural workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, Parlamento Europeo, Bruselas: Departamento Temático de Políticas Estructurales y de Cohesión. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU\(2021\)652250_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU(2021)652250_EN.pdf) (Consulta: 12.07.2021).
- ERNST & YOUNG (2021), *Rebuilding Europe: The cultural and creative economy before and after the COVID-19 crisis*.
- EUROFOUND (2013), *Tackling undeclared work in 27 EU Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Dublin: Eurofound. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/labour-market/tackling-undeclared-work-in-27-eu-member-states-and-norway-approaches-and-measures-since-2008> (Consulta: 12.07.2021).
- EUROFOUND (2017), *Pay inequalities experienced by posted workers: Challenges to the ‘equal treatment’ principle*, Dublin: Eurofound.
- EUROFOUND (2019a), *Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- EUROFOUND (2019b), *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- EUROFOUND (2020), *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update> (Consulta: 12.07.2021).
- EUROFOUND (2021), *Undeclared work*, Eurofound. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/undeclared-work> (Consulta: 12.07.2021).
- UNIÓN EUROPEA Y OCDE (2015), *Policy Brief on Informal Entrepreneurship. Entrepreneurial Activities in Europe*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.oecd.org/cfe/leed/Policy%20Brief%20on%20Informal%20Entrepreneurship%20Entrepreneurial%20Activities%20in%20Europe.pdf> (Consulta: 12 July, 2021).

- COMISIÓN EUROPEA (2007), *Stepping up the fight against undeclared work COM(2007) 628 final*, Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0628> (Consulta: 12.07.2021).
- COMISIÓN EUROPEA (2018), *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8c3086e9-04a7-11e8-b8f5-01aa75ed71a1/language-en> (Consulta: 12.07.2021).
- COMISIÓN EUROPEA (2021), *Undeclared work*, Comisión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en> (Consulta: 12.07.2021).
- COMISIÓN EUROPEA Y OFICINA DE COOPERACIÓN EUROPEAID (2009), *Informal Economy and Decent Work*, Thematic Briefing Note. Disponible en: https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/informal-economy-and-decent-work_en.pdf (Consulta: 12.07.2021).
- PLATAFORMA EUROPEA DE TRABAJO NO DECLARADO (2017), *Member State Factsheets on Undeclared Work*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en> (Consulta: 12.07.2021).
- PLATAFORMA EUROPEA DE TRABAJO NO DECLARADO (2018), *Biennial Report 2017-2018 - Key results and achievements of the European Platform tackling undeclared work*.
- UNIÓN EUROPEA (2020), *Undeclared Work in the European Union*, Special Eurobarometer 498 – September 2019. Disponible en: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurvey-detail/instruments/special/surveyky/2250> (Consulta: 12.07.2021).
- GOEL (2021), *Festa della Ripartenza*. GOEL non si ferma! Ricostruisce e riparte..., GOEL. Disponible en: <https://www.goel.coop/festa-della-ripartenza-goel-non-si-ferma-ricostruisce-e-riparte.html> (Consulta: 12.07.2021).
- HAZANS, M. (2011), *Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries*, Policy Research Working Paper no. 5912, Banco Mundial. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/3681/WPS5912.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consulta: 12.07.2021).
- HENDRICKX, F. (2019), *Informal Employment, New Forms of Work and Enforcement of Labour Rights*, “Regulation for Globalization”. Disponible en: <http://regulatingforglobalization.com/2019/10/16/informal-employment-new-forms-of-work-and-enforcement-of-labour-rights/> (Consulta: 12.07.2021).
- HEYES, J. Y HASTINGS, T. (2017), *The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, Bruselas: Comisión Europea / Plataforma Europea de Trabajo No Declarado.
- HOWES, S.A. (2016), *Artists, The Original Gig Economy Workers, Have More Rights Than They Think*, en Center for Cultural Innovation for National Endowment for The Arts, *Creativity Connects: Trends and Conditions Affecting U.S. Artists*. Disponible en: <https://www.arts.gov/sites/default/files/Creativity-Connects-Final-Report.pdf> (Consulta: 30.06.2021).
- OIT (2002), *Conferencia Internacional del Trabajo. 90.ª reunión 2002. Informe VI. El trabajo decente y la economía informal. Sexto punto del orden del día*, Suiza.
- OIT (2013a), *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Política de Empleo. Disponible en: https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_212688/lang--en/index.htm (Consulta: 12.07.2021).
- OIT (2013b), *Estadísticas sobre cooperativas*, Documento de sala 6, 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2013, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2015), *Recomendación Núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal*, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang--en/index.htm (Consulta: 12.07.2021).
- OIT (2018), *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico (tercera edición)*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm (Consulta: 12.07.2021).
- OIT COOP (2002), *Recomendación núm. 193 sobre la promoción de las cooperativas*, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193 (Consulta: 12.07.2021).
- ISFOL, *Undeclared work of foreigners in Italy (Il lavoro sommerso e irregolare degli stranieri in Italia)*, Roma 2014.
- LEVIN, M. (2003) *ILO Recommendation No. 193 on the Promotion of Cooperatives*, «Recma», n.º 289.
- MARTINELLI, F. (2017), *Autonomie professionnelle, entrepreneuriat et coopération. Le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi en France*, Tesis doctoral, Universidad de Bérgamo y Paris VIII Vincennes-St.-Denis, defensa el 6 de mayo de 2017. Disponible en: <https://aisberg.unibg.it/retrieve/handle/10446/77189/126179/TDUnibg1031625.pdf> (Consulta: 12.07.2021).
- MARTINELLI, F., BOZZONI, S., CAROLI, S., TAMASCELLI, F. Y GUERINI, G. (2019), *Platform Cooperativism in Italy and in Europe*, en «Working paper CIRIEC», n.º 27. Disponible en: <http://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2020/02/WP2019-27.pdf> (Consulta: 12.07.2021).
- MSHIU, S. (2019), *The cooperative enterprise as a practical option for the formalisation for informal economy*, experto en desarrollo cooperativo en el Sistema cooperativo de la OIT para África (CoopAfrica de la OIT). Disponible en: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_754087.pdf (Consulta: 12.07.2021).
- OCDE y UNIÓN EUROPEA (2017), “The Law on the Social and Solidarity Economy (SSE), France”, en *Boosting Social Enterprise Development: Good Practice Compendium*, París: Ediciones OCDE, c. 7.
- OCDE y OIT (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Estudios del Centro de Desarrollo, París: Ediciones OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/fr/publications/tackling-vulnerability-in-the-informal-economy-939b7bcd-en.htm> (Consulta: 12.07.2021).

- SCHOLZ, T. (2014), *Platform Cooperativism vs. the Sharing Economy*, Medium.com, 5 December. Disponible en: <https://medium.com/@trebors/platform-cooperativism-vs-the-sharing-economy-2ea737f1b5ad> (Consulta: 12.07.2021).
- SCHOLZ, T. (2017), *Uberworked and Underpaid*. How workers are disrupting the digital economy, Cambridge-Malden: Polity Press.
- SCHOLZ, T. Y SCHNEIDER, N. (2017), *Ours to Hack and to Own*. The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet, Nueva York-Londres: OR Books.
- VAN NIEROP, P., SCHÖNENBERG, L. Y TERZIEV, P. (2021), *Counteracting undeclared work and labour exploitation of third-country national workers*, Bruselas: Comisión Europea y Plataforma Europea de Trabajo No Declarado.
- VANDAELE, K. (2018), *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, Bruselas: ETUI.
- WILLIAMS, C.C. Y HORODNIC, I.A. (2020), *Horizon scanning: early warning signals of future trends in undeclared work*, Bruselas: Comisión Europea y Plataforma Europea de Trabajo No Declarado.



Acerca de CECOP

CECOP es la confederación europea de cooperativas industriales y de servicios. Representa las voces de las cooperativas de trabajo asociado, las cooperativas sociales y las cooperativas de trabajadores autónomos. CECOP trabaja con el fin de crear un entorno propicio para las cooperativas, de modo que puedan funcionar a pleno rendimiento y cumplir su misión de proporcionar empleos sostenibles y servicios de alta calidad a las comunidades. El objetivo es construir una Europa más justa y contribuir a un crecimiento económico sostenible, para que la democracia y la solidaridad estén presentes en el lugar de trabajo.

www.cecop.coop

Avenue Milcamps 105, 1030 Bruselas, Bélgica

 [@CECOP_coops](https://twitter.com/CECOP_coops)

 [CecopCicopaEurope](https://www.facebook.com/CecopCicopaEurope)

 [cecop-cicopa-europe](https://www.linkedin.com/company/cecop-cicopa-europe)