

El mercado laboral digital a debate

Plataformas,
Trabajadores,
Derechos y
WorkerTech





Este documento ha sido elaborado por
Ouishare (Albert Cañigüeral) con el
apoyo de **Malt**



Proyecto seleccionado en el marco de la
convocatoria **2017 del Programa de Innovación
Abierta** (PIA) de la **Fundación Cotec**



INDICE

Resumen ejecutivo	5
Introducción: el futuro de las personas trabajadoras	8
Comprender el nuevo sistema laboral	10
Del empleo permanente al trabajo intermitente	10
Las empresas se convierten en plataformas	13
Plataformas digitales laborales para todos	14
Plataformas digitales laborales para todo tipo de trabajos	14
¿Cuánta gente encuentra trabajo a través de plataformas digitales?	17
Taxonomías para el nuevo escenario laboral	18
Centre for European Policy Studies (2016)	19
Instituto Friedrich-Ebert-Stiftung (2017)	20
JRC Science Hub - Comisión Europea (2018)	20
Royal Society of Arts (2018)	21
Dando protección a las personas trabajadoras en el nuevo marco laboral	23
Los derechos laborales tradicionales y las necesidades como punto de partida	23
La emergencia del Workertech	26
Protecciones sociales	27
Representación y acción colectiva	30
Seguros	36
Resolución de conflictos	37
Identidad y reputación digital	38
Acceso a herramientas de trabajo	39
Finanzas y tareas administrativas	40
Formación y entrenamiento	42
Comunidades virtuales y espacios de encuentro	44
Evaluación de plataformas y empleadores	44
Encontrar y organizar múltiples trabajos a la vez	45
¿Qué es prioritario para cada tipología de trabajador independiente?	46
Tendencias de futuro	48
Económicas y sociales	48
De las plataformas, los trabajadores y del WorkerTech	49
Plataformas laborales más socialmente responsables	51
Servicios basados en blockchain	54
La generación de datos como trabajo	55
Dando forma al futuro de los trabajadores. Conclusiones y recomendaciones	56
Conclusiones	56
Recomendaciones	57
Anexo A - Listado de plataformas laborales y servicios WorkerTech	63
Anexo B - Comentarios sobre la versión preliminar del informe	64
Anexo C - Notas finales	72

RESUMEN EJECUTIVO

Hace tiempo que observamos cómo la digitalización e internet impactan en cada vez más ámbitos de la sociedad y la economía: desde la industria musical y los medios de comunicación, hasta el sistema bancario e incluso las relaciones personales pasando por el transporte, el turismo y el comercio.

Los efectos de la digitalización no acaban ahí. En los últimos años –de manera más o menos discreta–, la revolución tecnológica también está transformando las relaciones laborales dentro del mercado de trabajo. La experiencia de otros ámbitos demuestra que la velocidad, el alcance y el impacto sistémico de la digitalización suelen superar de largo las expectativas previas. Blablar no inventó el compartir coche, pero digitalizó la experiencia. Wallapop no inventó el mercado de segunda mano, pero digitalizó la experiencia. ¿Cuál será entonces el impacto de las plataformas digitales sobre el mercado laboral?

Hemos elaborado este estudio para ayudar a desentrañar (y comprender) mejor el **futuro del trabajo y, en concreto, el futuro de las personas trabajadoras, sus derechos y necesidades**. Este documento debe interpretarse pues como un mapa, como una guía. Para ello, hemos detectado, analizado y organizado las diferentes señales que produce la transformación del mercado de trabajo; los cambios que implica en las relaciones económicas y sociales en torno al empleo.

Una de las primeras conclusiones es que la organización del trabajo se aleja cada vez más del modelo imperante en nuestro imaginario colectivo de un trabajo fijo de 9:00 a 18:00 en un espacio físico particular. Diversas señales sustentan esta afirmación:

- **Aumentan las formas de trabajo no convencionales.** Pensar solo en los términos tradicionales del trabajo ignora a millones de personas que combinan diferentes fuentes de ingresos y conforman sus vidas a través de una amplia variedad de relaciones laborales no convencionales: *freelancers*, teletrabajo, trabajo mediante plataformas de economía bajo demanda (*gig economy*), etc.
- **Existe una fuerte tendencia a la externalización por parte de las**

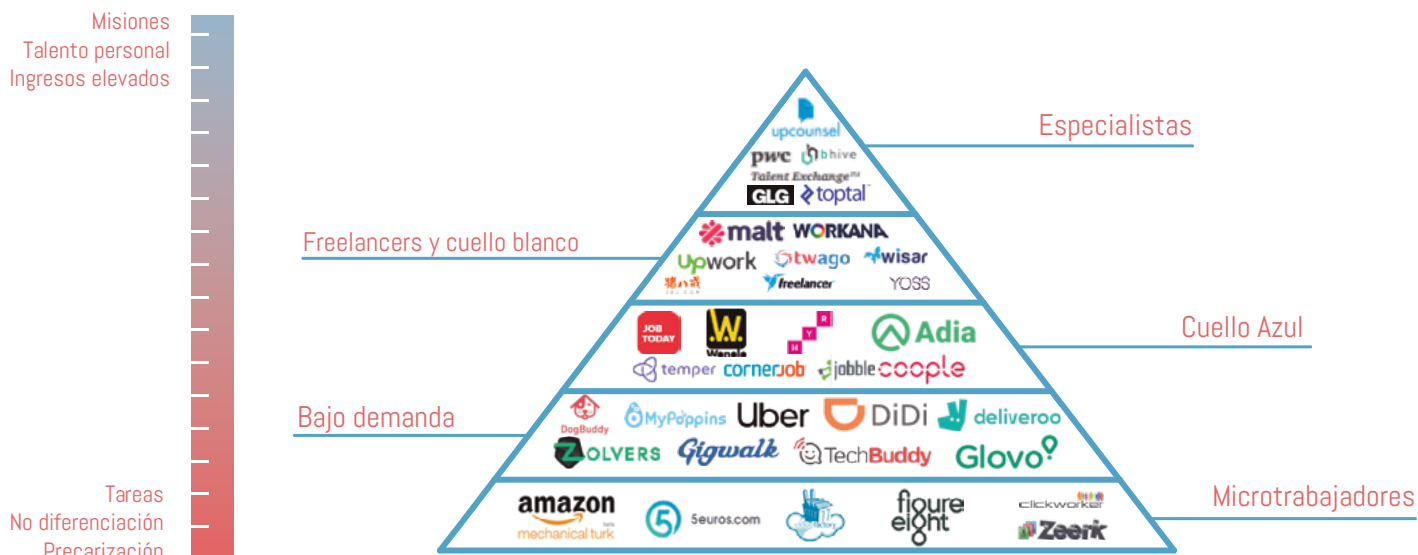
empresas. Acceder al talento bajo demanda resulta hoy más sencillo que contratarlo e incorporarlo de manera permanente a una organización. Al igual que las empresas ya externalizaron servicios como la limpieza, la seguridad y los sistemas de información, ahora también pueden hacerlo en funciones como el diseño, el soporte o atención al cliente, la planificación financiera e incluso la gestión y dirección de proyectos.

- **Aparecen plataformas digitales pensadas para intermediar de manera eficiente entre la oferta y la demanda de talento para cualquier tipo de trabajo.** La tecnología permite digitalizar y aumentar el volumen y la escala de intercambios y servicios asociados con este tipo de contratación (búsqueda y evaluación de perfiles, sistemas de reputación, gestión de pagos, etc.). Aunque su uso dentro del mercado de trabajo sigue siendo mínimo (entre un 1% y 3% de la fuerza laboral genera ingresos mediante plataformas digitales según diversos estudios¹) las plataformas tienen un gran potencial de disrupción del mercado laboral.

Este futuro del que hablamos ya es presente. Hoy en día existen plataformas para acceder con facilidad a todo tipo de talento y necesidades. Desde los **microtrabajadores** (*microworkers*) en plataformas de microtarefas online como [Amazon Mechanical Turk](#), a los **trabajadores bajo demanda** (*gig workers*) mediante plataformas como [Glovo](#), [Uber](#), [MyPoppins](#) o [TechBuddy](#). También existen plataformas enfocadas a los **trabajadores de cuello azul** como [CornerJob](#) o [JobToday](#) que ofrecen una alternativa digital a las empresas de trabajo temporal.

La oferta se completa con soluciones digitales para la contratación de **freelancers y trabajadores de cuello blanco** (diseñadores, traductores, programadores, directores de proyectos, expertos en ciberseguridad, etc.) como [UpWork](#), [Freelancer](#) o [Malt](#). Hasta se pueden encontrar perfiles de **alta especialización en plataformas** como [TopTal](#), [Up Counsel](#) o [GLG](#) diseñadas específicamente para este tipo de trabajadores. Es un fenómeno global y en rápido crecimiento.

Se abre por tanto un escenario caracterizado por la relación intermitente y mediada por plataformas digitales entre las personas trabajadoras y sus empleadores. Este tipo de perfiles contará con varias fuentes de ingresos fluctuantes en vez de un único trabajo y un único pago. En consecuencia, la capacidad



de negociación de cada persona también será muy diferente en función de si ofrece un talento abundante y/o estandarizado (base de la pirámide) o uno más especializado y/o escaso (parte más alta de la pirámide).

Podríamos decir, por resumir con la simplificación que conlleva, que pasamos de la fábrica a la plataforma de trabajo digital. Esto implica tanto una pronunciada curva de aprendizaje para los trabajadores por cuenta propia, que deben aprender a lidiar más y mejor con el riesgo y la incertidumbre, así como una reestructuración profunda de las estructuras de apoyo con las que cuentan. Por un lado, esta nueva organización del trabajo expone a los perfiles profesionales a contingencias asumidas tradicionalmente por el empleador. Por otro, también abre un nuevo mercado para toda una generación

de servicios de apoyo y organización de los trabajadores pensados para garantizar sus derechos y satisfacer sus necesidades frente a los nuevos intermediarios digitales.

WorkerTech es como se conoce la oferta de servicios digitales que aprovechan el poder y la comodidad de la tecnología para ofrecer a los trabajadores independientes y flexibles beneficios personalizados a la vez que les facilitan el acceso a sistemas de protección y la defensa de sus derechos

Dentro de ese nuevo entramado de soluciones existen servicios pensados para facilitar la representación colectiva (**Organise**), los seguros por baja o incapacidad temporal (**Vital Seguro**), los seguros bajo demanda por actividad (**Zego**), el acceso a herramientas

La emergencia del WorkerTech



VS.



de trabajo ([LiquidSpace](#)), la creación y mantenimiento de comunidades ([DNX Hub](#)), la contratación de servicios financieros personalizados ([Hurdlr](#)), la obtención de beneficios sociales cuando existen múltiples empleadores ([Alia](#)), la gestión de la reputación y la experiencia ([Credly](#)), etc.

Se trata de servicios de orientación individual basados en un uso intensivo de la tecnología y con respuestas en tiempo real. Muchos están diseñados incluso para que los trabajadores puedan acceder y beneficiarse de determinadas prestaciones independientemente del número de empresas, plataformas y clientes para las que trabajen.

Este tipo de soluciones llegan por el momento desde dos frentes diferenciados. El primero, startups de nueva creación que apuestan por el desarrollo de productos y servicios de apoyo a trabajadores independientes tanto a nivel individual como colectivo. El segundo, empresas tradicionales (seguros, finanzas, formación, etc.) que han visto una oportunidad y comienzan a adaptar su oferta de servicios a la coyuntura emergente.

El objetivo en el horizonte es combinar la flexibilidad y la libertad del trabajo independiente o por cuenta propia con las protecciones y beneficios tradicionalmente asociadas al trabajo asalariado o por cuenta ajena. En otras palabras, dejar atrás y superar la falsa dicotomía heredada de la era industrial que diferenciaba entre el asalariado altamente protegido y el trabajador autónomo prácticamente sin derecho a nada.

Desde una perspectiva más amplia –con o sin plataformas digitales que medien entre trabajadores y empleadores– las soluciones *WorkerTech* pueden proporcionar servicios de valor al total del colectivo de trabajadores. En países con un alto porcentaje de economía informal estos servicios también pueden propiciar la formalización de las relaciones laborales. Del mismo modo, pueden resultar útiles incluso para los empleados asalariados en ámbitos como la formación o la resolución de conflictos.

Al mapa que estamos desvelando, sin embargo, hay que añadirle otras señales que lo hacen todavía más complejo: la automatización, que reduce el factor trabajo (humano) en la producción; una mayor expectativa de vida, que impacta en el sistema de pensiones y en el concepto de jubilación; la emergencia de soluciones basadas en cadenas de bloques (*blockchain*),

que descentralizan a los intermediarios digitales; la crítica a la concentración del poder en manos de unas pocas tecnológicas (*techlash*²), que promueve la creación de empresas digitales más responsables socialmente; la aparición de plataformas con valores cooperativistas que fomenta la agrupación de los trabajadores independientes en pequeños grupos profesionales como forma de defensa y apoyo, etc.

Hay que reconocer, con la humildad que caracteriza a todo buen explorador, que aún tardaremos un tiempo en contar con un mapa completo y detallado del futuro del trabajo, los trabajadores y el impacto real del *WorkerTech*. Necesitamos más y mejores datos sobre el fenómeno en España, conocer y ordenar las nuevas plataformas digitales de trabajo así como los servicios *WorkerTech* relacionados. Hacerlo es un tema crucial. Así lo defiende el Grupo Europeo de Ética en Ciencia y Nuevas Tecnologías: “dar forma al futuro del trabajo significa dar forma a nuestras sociedades”. Por eso debemos asegurarnos que el progreso tecnológico se traduzca en progreso social; actuar con osadía, pero sobre todo con propósito, determinación y voluntad de innovar para encontrar nuevos marcos regulatorios y organizativos sin por ello dejar atrás a las empresas, pymes, sindicatos y trabajadores que nacieron, crecieron y se consolidaron en el modelo imperante hasta ahora.

No debemos temer al futuro. Al contrario, debemos participar de manera activa en él; involucrarnos y trabajar para que sea el más deseable posible. Porque, tal y como recuerda la Organización Internacional del Trabajo por su centenario, “el futuro del trabajo no depende de la tecnología, depende de nosotros, de poder consensuar un nuevo contrato social.”³.

INTRODUCCIÓN: EL FUTURO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Este estudio se enmarca dentro del giro copernicano experimentado por el mercado de trabajo desde hace años (deslocalización de la producción, externalización creciente de las funciones en las empresas, globalización de los mercados, crisis económica, etc.) y que las nuevas tecnologías (trabajo en remoto, plataformas digitales, automatización, etc.) no solo aceleran, sino que además amplían en nuevas direcciones. El mercado de trabajo de hoy tiene muy poco que ver con el de hace 20 años. Una rotación cada vez mayor, el aumento del trabajo a tiempo parcial y la *plataformización* de las relaciones laborales definen en 2019 el empleo de un número cada vez mayor de personas trabajadoras independientes con ingresos fluctuantes.

El reto al que nos enfrentamos es que el esquema de derechos y garantías de las personas en el mercado de trabajo se diseñó desde dentro y en consonancia con la antigua realidad del trabajo. Nuestra investigación pretende ir más allá de la descripción y la enumeración de los cambios estructurales del mercado de trabajo. También queremos dar un paso más y superar el análisis jurídico-social de las tensiones regulatorias y sociales generadas. Queremos ser propositivos: **la aparición de un nuevo mercado de trabajo exige la creación de un nuevo sistema de derechos y necesidades de las personas trabajadoras.** Tener un pie en el presente, pero sobre todo otro en el futuro.

Nuestro planteamiento consiste en desagregar todo aquello que se ha incluido históricamente dentro del contrato de trabajo asalariado (acceso a un espacio y herramientas, ingresos estables, prestaciones por desempleo y otras protecciones, compañeros de trabajo, sindicatos, formación, etc.) para después analizar cada elemento por separado y diseccionar su encaje y transformación en un ecosistema en construcción.

Exploramos de qué forma la tecnología, que es el origen de muchos de los retos y desafíos actuales, también puede ayudar a resolverlos e incluso prevenirlos. **WorkerTech es el término que empleamos para agrupar este conjunto de tecnologías y prácticas que ayudan a garantizar los derechos y satisfacer las necesidades de los**

trabajadores independientes. *WorkerTech* es el eje central sobre el que pivota el estudio.

Este documento nace entonces con la ambición de proporcionar **un nuevo mapa y un nuevo marco conceptual para reflexionar acerca del futuro del trabajo y, en especial, del futuro de las personas trabajadoras.** Un mapa humilde, incompleto e impreciso, pero a la vez más cercano a la realidad del momento que la aproximación de la mayoría de análisis sobre el tema.

El **capítulo 1** refleja los primeros rasgos del mercado de trabajo del futuro: trabajadores independientes con ingresos intermitentes, relaciones mediadas por un número de plataformas digitales cada vez mayor y empresas que incorporan talento externo bajo demanda a su fuerza de trabajo de forma rutinaria y sin sobresaltos. Una vez comprendido el nuevo escenario del trabajo, podemos abordar desde nuevos puntos de vista temas fundamentales como la clasificación de los trabajadores en una categoría o en otra y la precarización laboral.

El **capítulo 2** se centra en el futuro de los derechos y las necesidades de los trabajadores independientes; en cómo puede ser útil el *WorkerTech*. Repasamos algunos de los servicios digitales emergentes creados con la intención de proporcionar a los trabajadores beneficios personalizados y un mayor acceso a sistemas y herramientas de protección en ámbitos como la representación colectiva, la estabilidad de ingresos, la contratación de seguros bajo demanda por proyecto o tiempo, la creación de comunidades, el acceso a formación y la resolución de conflictos. Estudiamos cómo varía en función del tipo de trabajador la posible pérdida de derechos y el equilibrio entre sus necesidades particulares.

En el **capítulo 3** nos arriesgamos, aunque siempre con humildad, y definimos algunas de las tendencias futuras (sociales, económicas, tecnológicas, etc.) que más pueden impactar sobre el futuro del trabajo y los trabajadores. Ponemos negro sobre blanco a qué prestar atención.

Por último, el documento se cierra con el **capítulo 4**, el cual incluye unas breves conclusiones a modo de resumen y propone una serie de recomendaciones para avanzar con seguridad y conocimiento de causa en un terreno todavía por descubrir.

El estudio se completa con un **anexo A** en el que se facilita un listado de plataformas digitales y servicios *WorkerTech*.

El **anexo B** resume las observaciones recibidas durante las presentaciones preliminares del informe a inicios de abril de 2019.

El **anexo C** cierra el documento con las notas finales y las referencias a los documentos consultados durante la elaboración de este estudio.

Es un documento escrito para aquellas personas curiosas, preguntonas y fascinadas por las nuevas opciones que abren el *software* y la conectividad total del siglo XXI; un documento que busca saber:

- ¿Podemos construir un relato positivo y propositivo para el futuro del trabajo en la era digital?
- ¿Cómo aprovechar la oportunidad que brinda el cambio tecnológico para plantear un sistema laboral capaz de ofrecer “buen trabajo”⁴ a todo el mundo?
- ¿Debemos hablar del futuro del trabajo? ¿Del de los trabajadores? ¿O mejor hacerlo del de los ingresos?
- ¿Podemos superar los debates binarios y las falsas dicotomías: precariedad vs. innovación, autónomo sin protección vs. asalariado protegido, etc. ?
- ¿Qué derechos nos arriesgamos a perder con la digitalización de las relaciones laborales? ¿Qué nuevas necesidades tienen las personas trabajadoras independientes?
- ¿Van a sobrevivir a la transición los beneficios sociales asociados al trabajo? ¿Cómo van a transformarse con la tecnología?

Queremos ayudar a explorar las fronteras de estas nuevas formas de trabajo. Con humildad, pero sin perder la valentía.

Nosotros damos forma a los futuros deseables

Bienvenidos al 2019.

“Todo es fascinante, todo es horrible y todo va demasiado rápido. Nos dirigimos de manera desordenada hacia un mundo completamente reinventado por la tecnología, con impactos que no entendemos a fondo y que tenemos muchas razones para temer” escribe Tim O’Reilly en la primera página de su libro “*WTF: What’s The Future and why it’s up to us*”⁵.

“El mantra que ha inspirado las iniciativas digitales ha sido la agilidad y la disrupción, y eso es válido para las etapas de descubrimiento e ingeniería, pero ahora haremos bien en prestar más atención a los cambios que proponemos, porque ya estamos en etapa de transformación y eso implica que nuestras propuestas ya afectan a nuestro orden social, y por tanto a nuestros valores y a nuestra ética” nos alerta el consultor Genís Roca⁶.

“Nosotros damos forma a nuestras herramientas y luego nuestras herramientas nos dan forma a nosotros”[como sociedad], escribió el profesor de comunicación John Culkin⁷.

El curso de la tecnología NO es inevitable, nosotros la hemos creado y nosotros le podemos dar forma. El futuro no ocurre en otro lado, el futuro ocurre aquí. El futuro no ocurre por sí solo, el futuro se construye. Nuestras decisiones, individuales y colectivas, importan.

Poder diseñar y dar forma al futuro implica descartar muchas de las ideas del presente, desprenderse de conceptos y modelos mentales que aparecen como naturales e inevitables.

A menudo aquello que sabemos, las certezas con las que evaluamos nuestra realidad, son también el mayor lastre para innovar. Nuestra mirada particular sobre el mundo limita en realidad lo que podemos llegar a ver, lo que podríamos llegar a descubrir.

¿Seremos capaces de usar la tecnología para construir un mejor futuro del trabajo y de los trabajadores? ¿Lo seremos? ¿O simplemente nos limitaremos a amplificar las peores características del actual mercado de trabajo?

Seamos osados. Seamos valientes. Diseñemos futuros deseables.

1

COMPRENDER EL NUEVO SISTEMA LABORAL

Como decíamos en la introducción, queremos contribuir a explorar cómo la tecnología puede ayudar a cubrir los derechos y las necesidades de los trabajadores del futuro mercado laboral.

Un primer paso para avanzar en esa dirección es analizar cómo la gente va a generar ingresos. Para poder dibujar esta parte del mapa es bueno observar la realidad (los titulares, los datos, el ecosistema de actores emergentes, los conflictos ya identificados, etc.) y encontrar los vectores con mayor fuerza, que nos permitan intuir la dirección de los posibles escenarios de futuro.

Con los datos que se presentan a lo largo de este capítulo queda claro que el sistema laboral está cambiando rápidamente y se aleja cada vez más del modelo preconcebido en nuestro imaginario colectivo.

1) Un aumento de las formas de trabajo no convencional con un fuerte crecimiento de las formas de trabajo intermitentes y, especialmente en España, de la contratación temporal de corta duración.

2) Una fuerte tendencia a la externalización por parte de las empresas. Hoy en día acceder al talento bajo demanda resulta más simple que contratarlo de manera permanente en la propia organización. Las empresas lo saben y lo están normalizando.

3) Hay un auge de plataformas digitales dispuestas a intermediar de manera

eficiente el encuentro entre la oferta y la demanda de talento en cualquier tipo de trabajo. Aunque su uso hoy en día, dentro del conjunto del mercado laboral, sigue siendo limitado (1%-3% según varios estudios) las plataformas tienen un gran potencial de disrupción como ya se ha visto en otros sectores (movilidad, comercio, alojamiento, conocimiento, etc.).

1.1. DEL EMPLEO PERMANENTE AL TRABAJO INTERMITENTE

El trabajo a tiempo completo con un único empleador ha sido considerado la norma durante décadas pero, cada vez más, esta idea de “trabajo” se aleja más y más de cómo una creciente parte de la fuerza laboral funciona.

Pensar solo en términos de trabajos tradicionales ignora a millones de personas que agregan fuentes de ingresos y dan forma a sus propias vidas mediante una amplia variedad de relaciones laborales no convencionales⁸: contratos a tiempo parcial o por horas, contratos de cero-horas, trabajo mediante empresas de trabajo temporal, trabajo mediante plataformas de gig-economy, trabajo por proyectos, autoempleo, etc.

El trabajo remunerado se desarrolla así a través de un espectro variado en el que hay una interacción compleja entre diferentes tipos de situación laboral y diferentes formas de organización del trabajo. **Bajo esta mirada no debemos confrontar ‘convencional’ vs. ‘no convencional’ y ‘asalariado’ vs. ‘precarizado’. Resulta más más apropiado hablar de ‘grados de convencionalidad’ y ‘grados de precariedad’.**

Las formas no convencionales de trabajo son las que más crecen

El reto es que, aunque estas formas de trabajo independiente o no convencionales tienen una larga historia, ni han sido claramente definidas ni han sido medidas de manera consistente en las estadísticas laborales oficiales. Revisando varios estudios se

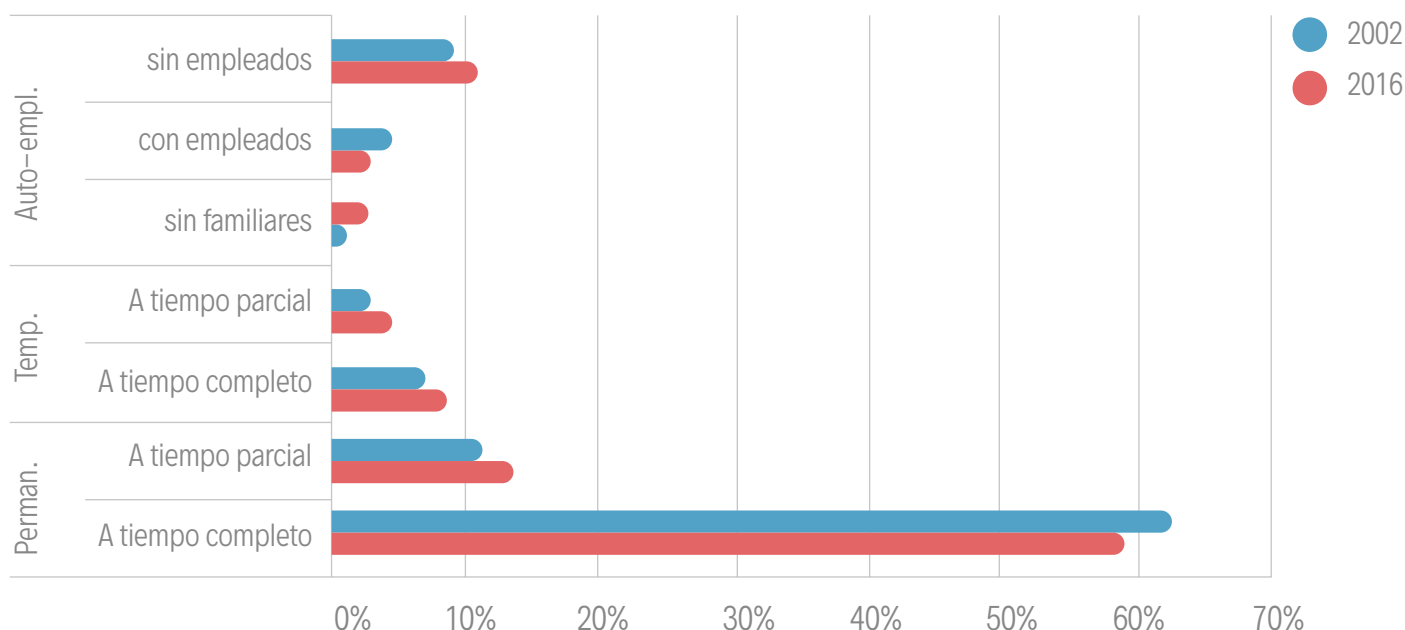
aprecia un claro incremento de estas formas no convencionales de empleo.

- Estadísticas oficiales de la UE⁹ sugieren que la mayoría del empleo en Europa sigue siendo convencional pero que el empleo no convencional¹⁰ crece rápidamente: del 23% entre las personas de 25–39 años en 1995 al 32% en 2016. Si la tendencia continua lo no convencional podría ser la forma mayoritaria de empleo en 2030.

un tercio de los trabajadores, y la mitad de los trabajadores jóvenes, participan en este mundo laboral alternativo, ya sea como fuente de ingresos primaria o suplementaria. Son datos de un estudio de Lawrence Katz de Harvard University y Alan Krueger de Princeton University¹² en 2016. A inicios de 2019 los propios autores del estudio original han rebajado esas estimaciones¹³ y han puesto sobre la mesa la complejidad de definir y medir con precisión el trabajo independiente o bajo demanda y su evolución.

Los empleados a tiempo completo aún son mayoría pero están decreciendo

Relaciones laborales – Porcentajes en 2002 y en 2016



- Un estudio de 2016 por parte de McKinsey Global Institute, “Independent work: Choice, necessity, and the gig economy”¹¹ estimó que entre el 20% y el 30% de la población en edad de trabajar en los Estados Unidos y Europa participan en algún tipo de trabajo independiente.
- Un estudio de 2017 realizado por Freelancers Union y Upwork estimó que 57 millones de estadounidenses realizan algún tipo de trabajo independiente, con un crecimiento anual consolidado que se va doblando año a año. Un 57% de los *freelancers* lo son desde hace 3 años o menos. **Casi la mitad de los millennials hacen algún tipo de trabajo freelance. La proyección es que en el año 2027 los trabajadores independientes sean ya mayoría en Estados Unidos.**
- En Estados Unidos, **de 2005 a 2015, el 94 por ciento de los nuevos empleos netos generados han aparecido fuera del empleo tradicional.** Aproximadamente

El crecimiento del trabajo intermitente viene de lejos. Las tecnologías de Internet sin duda han intensificado y acelerado este desarrollo, a pesar de que la mayoría de los trabajadores independientes lo siguen siendo *off-line*.

España a la cabeza de la temporalidad

El nuevo contexto laboral no solo viene condicionado por las nuevas tecnologías y nuevos modelos de negocio. Particularmente en España la alta temporalidad y la precariedad laboral del mercado de trabajo son retos estructurales bien conocidos desde hace años.

Venimos de un periodo de crisis en el que el sector que más ha impulsado la creación de puestos de trabajo ha sido el de servicios, y concretamente, aquellos estrechamente relacionados con el turismo, un sector altamente estacional.

que los contratos de menos de cinco días pagarán un 40% más de cotizaciones para mejorar el nivel de protección de los trabajadores y ha elevado la cuantía de las multas a las empresas que contraten falsos autónomos.

- **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)** señala a España por el aumento del porcentaje de trabajadores temporales respecto al total en los últimos años en su informe anual sobre 'Perspectivas sociales del empleo mundial'¹⁴. El **análisis regional de Europa**, con datos de 18 países, sitúa a **España como el país con un mayor peso de los contratos temporales de menor duración, los inferiores a los seis meses**.
- Según datos del propio **Ministerio de Trabajo**, aunque la economía española mantiene su senda de creación de empleo y cierra el 2018 con su sexto descenso consecutivo de la cifra de parados, la 'cara B' de ese crecimiento es la calidad del empleo generado. **Nueve de cada diez contratos de trabajo firmados son de naturaleza temporal**¹⁵, situación que afecta al 27,4% de la población activa. Nada menos que el 40% de los contratos firmados tiene una duración inferior a 1 mes. A este porcentaje hay que añadir el 13,9% de tasa de parcialidad o el conjunto de trabajadores que tienen un empleo como fijos discontinuos o se encuentran en situación de formación o prácticas. **En total, algo más del 44% de los contratos son de duración determinada o de jornada laboral inferior a la normal**. El 56% restante es, por lo tanto, indefinido a tiempo completo.
- Finalmente el **sindicato UGT**¹⁶ informa que **uno de cada cuatro contratos temporales en 2018 fueron de una duración inferior a siete días**. El sector servicios acumula más del 83% de este tipo de contratos que se han duplicado en los últimos 10 años. Es por ello que el gobierno dictaminó

Tanto para mal como para bien este escenario del mercado de trabajo en España nos aproxima más que otros países al escenario de futuro con un trabajo intermitente para un elevado porcentaje de la población.

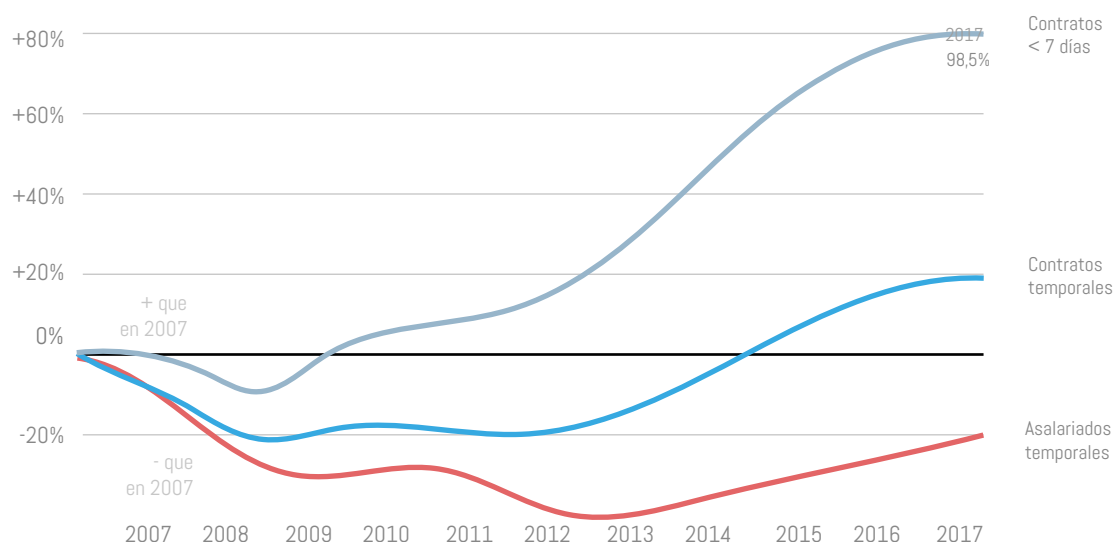
A las nuevas generaciones tampoco les atrae el empleo típico

Aunque seguimos pensando el trabajo deseable bajo el prisma tradicional lo cierto es que la gente siempre ha soñado con escapar de la rigidez y la conformidad de esos trabajos "deseables". El futuro de la fuerza laboral, los millennials, parece tenerlo claro.

La consultora Deloitte encuestó a 10.455 millennials¹⁷, nacidos entre 1983 y 1994 de 36 países diferentes. Los resultados revelaron que **el 43 por ciento de los millennials planea dejar sus empleos actuales en menos de dos años** y solo el 28 por ciento tiene planes para quedarse más allá de los cinco años.

Los millennials clasificaron **el desarrollo personal y la flexibilidad por encima del salario**; tienen grandes expectativas para **trabajar en su propio horario**; y califican el **equilibrio entre vida-trabajo** como lo más esencial, muy por delante de la seguridad en el empleo.

Evolución del número de asalariados temporales, contratos temporales y contratos inferiores a 7 días firmados en cada año. Variación porcentual de cada año sobre 2007



1.2.

LAS EMPRESAS SE CONVIERTEN EN PLATAFORMAS

Como resume Simone Cicero, “las plataformas no son tecnologías, sino acuerdos de colaboración escalables”¹⁸ y, en el fondo, una organización no es más que un conjunto de acuerdos entre partes. Las plataformas digitales están desafiando las nociones establecidas de cómo se organizan las empresas.

Tradicionalmente, siguiendo la teoría económica de los costes de transacción¹⁹, organizaciones y empresas han internalizado un buen número de procesos para ser más ágiles en la consecución de sus objetivos. Se internaliza aquello que tiene un coste más elevado de conseguir en el mercado externo.

Ahora gracias a las plataformas digitales el viejo modelo de una corporación con empleados en una elaborada jerarquía de funciones especializadas cede el paso a **organizaciones más sencillas que dependen de una red flexible de recursos externos / proveedores para muchas de sus actividades**²⁰. Hoy en día “*resulta más costoso internalizar un recurso que conectarse al mismo recurso de manera externa*”²¹ afirma Esko Kilpi. **Las empresas vienen ya deslocalizando y externalizando desde hace décadas servicios de limpieza, seguridad, reprografía, informática, etc. Ahora este proceso de externalización llega a muchos otros ámbitos de su actividad.**

La empresa pasa a ser un director de orquesta que toma recursos de una base de talento disponible bajo demanda (*talent pool*), todo ello optimizado mediante inteligencia artificial²² que actúa como gestora de proyectos para tener el talento que necesite, cuando lo necesite, donde lo necesite.

Según el estudio *Contingent Workforce Survey Study 2016*²³ de la consultora Ernst & Young (EY), **una de cada dos empresas consultadas había aumentado la contratación de empleados *freelance* en los últimos cinco años.** Y la tendencia no parece que vaya a disminuir dado que **el 40% de las compañías prevé incrementar dicha contratación y una de cada cuatro estima**

que el 30% de su plantilla sea personal externo en los próximos cinco años.

Nos encontramos ante un escenario que está más cerca de un equipo de producción cinematográfica de Hollywood²⁴ y más alejado de las organizaciones tradicionales. En esta nueva estructura los profesionales entran y salen, trabajan de la mano en un proyecto común y, cuando este finaliza, el grupo se disuelve y pasan a nuevas asignaciones. Llevado al extremo este escenario emergen conceptos como las *flash organizations*²⁵.

Cuando el contacto con el talento se realiza a través de plataformas digitales, el contrato de trabajo de toda la vida desaparece y se reinventa bajo los términos y condiciones estándar que aceptamos al darnos de alta en una plataforma laboral en concreto. Los mandos intermedios, quienes tradicionalmente dividían el trabajo, asignaban tareas y turnos, realizaban el seguimiento y la evaluación de los resultados desaparecen. En algunos casos “el jefe pasa a ser un algoritmo”²⁶ que asigna tareas en función de la reputación y logros pasados de los usuarios en la plataforma. En otros casos, para habilidades menos abundantes, los usuarios pueden llegar a seleccionar las tareas que quieren realizar o por las que quieren competir. En cualquiera de los casos es el cliente, el usuario consumidor dentro de la plataforma, quien realiza la evaluación de la calidad del trabajo realizado impactando en la reputación del usuario productor y sus opciones de realizar otras tareas en el futuro.

Parece así que las empresas que no aprendan a organizarse de esta manera dejarán de ser competitivas y sucumbirán. Los trabajadores tendrán que aprender a ofrecer sus habilidades a través de estas plataformas.

Robin Chase, fundadora de Zipcar, lo resume diciendo: “*Mi padre tuvo un solo trabajo toda su vida, yo tendré 6 trabajos diferentes a lo largo de mi vida, mis hijos van a tener 6 trabajos a la vez*”²⁷.

1.3.

PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES PARA TODOS

Muy probablemente tú no te hayas planteado trabajar mediante una plataforma, pero la *plataformización* del trabajo está llegando a tu sector más rápido de lo que imaginas. En un futuro cercano muchas de las oportunidades de generación de ingresos para gran parte de la población van a estar mediadas por plataformas digitales.

- La economía de plataformas laborales se ha definido por las principales instituciones que han estudiado sus parámetros como *“un intercambio de trabajo por dinero entre individuos o compañías mediante plataformas digitales que facilitan de manera activa el encuentro entre proveedores y consumidores, con unas tareas y pagos de corto plazo o de alta temporalidad”*²⁸

La podemos caracterizar por:

- El uso de una plataforma digital para poner en contacto proveedores y clientes
- Los trabajadores pueden trabajar cuando quieren

CARACTERÍSTICAS



Plataformas digitales conectan trabajadores y clientes



Los usuarios trabajan cuando quieren



Se paga una tarifa por una tarea específica



El pago es intermediado por las plataformas.

- El pago es por tarea o por proyecto
- El pago es intermediado por la plataforma

Leyendo esta definición todos pensamos enseguida en los trabajadores de Glovo o Deliveroo, sobre todo por su amplia presencia en los medios de comunicación y porque los hemos visto en las calles de muchas ciudades. Es necesario y urgente que amplie esa visión limitada del uso de plataformas digitales laborales más allá de la economía bajo demanda.

1.3.1. PLATAFORMAS DIGITALES LABORALES PARA TODO TIPO DE TRABAJOS

Con el repaso ordenado de algunos ejemplos podemos comprender mejor la amplia oferta de las plataformas digitales laborales.

- En la escala más baja se habla de **microtrabajadores**²⁹ (*crowdworkers* o *click-workers*) en plataformas como [Amazon Mechanical Turk](#), [Clickworker](#), [CloudFactory](#) o [Figure-Eight](#) entre muchas otras. Microtareas mal pagadas que, muy probablemente, en un futuro hará la inteligencia artificial.
- Subiendo de escala en la complejidad de la tarea y en el nivel de pago tenemos los **trabajadores bajo demanda** (*gig workers*), la fuerza laboral en Uber ([Socios](#)), Glovo ([Glovers](#)), Deliveroo ([Riders](#)), Cuideo ([Cuidadoras](#)), TaskRabbit ([Taskers](#)), etc... para tareas

puntuales, de duración y complejidad variable, con entrega física. Algunos de estos trabajadores ya se están viendo reemplazados por robots, como en el caso de JustEat para entregas de comida en las calles de Londres.

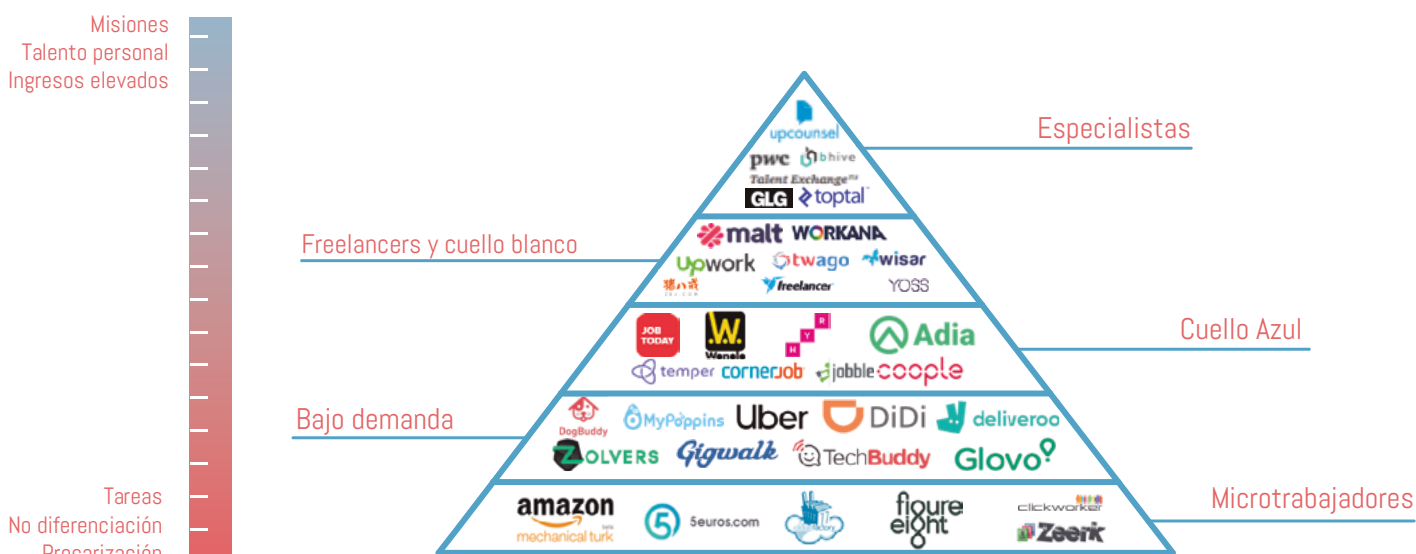
- Lo más parecido a los contratos de antaño serán los trabajos temporales en el sector servicios e industria, los trabajadores de cuello azul (*blue collar*). Este segmento se está digitalizando muy rápidamente³⁰. [CornerJob](#), [JobToday](#) o [Wonolo](#) son ejemplos líderes a nivel mundial en este segmento. Uber está testeando “Uber Works” en Chicago³¹. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) tradicionales crean sus propias plataformas como [Adia](#)³² (Adecco) y lideran debates acerca del contrato social del siglo XXI³³.
- Para muchos **freelancers y trabajadores de cuello blanco** (*white collar*) los proyectos o encargos se entregan en remoto mediante plataformas como [Fiverr](#), [99 Designs](#), [Freelancer](#), [UpWork](#), [PeoplePerHour](#), [Malt](#) o [Wisar](#). En este caso, así como en el caso de los microtrabajadores, la competencia puede ser a escala global por lo que el nivel de oferta es enorme y en mercados con condiciones laborales y salarios muy dispares.
- Cuando las tareas ya se parecen más a misiones, pequeños proyectos o consultorías con talento de **alta especialización** podemos acudir a plataformas como [Catalant](#),

[TopTal](#), [EdenMcAllum](#), [FieldEngineer](#) (ingenieros), [UpCounsel](#) (abogados), etc. Incluso la consultora PwC ha creado su propia plataforma de consultores externos [TalentExchange](#). Aquí la relación con el talento ya puede ser más personal pero esto no implicará una relación permanente entre la empresa y el proveedor talento.

Recomendamos consultar el [Anexo A](#), al final de este mismo documento, donde se ofrece una lista exhaustiva de plataformas digitales laborales.

NOTA 1: Ya hay emprendedores creando versiones basadas en *blockchain* de algunas de estas plataformas laborales. Por citar algunos ejemplos [Ethlance](#) (para *freelancers*), [WurkNow](#) (para cuello azul) o [Expand](#) (para el segmento de los microtrabajadores). En el apartado acerca de las **Tendencias de futuro** detallamos más acerca de estas y otras iniciativas basadas en *blockchain*.

NOTA 2: A las oportunidades de ingresos mediante plataformas laborales también habría que añadir las oportunidades con las “plataformas de capital” como [Airbnb](#) (alquiler de inmuebles), [SocialCar](#) (alquiler de coches), [Wallapop](#) (venta de objetos de segunda mano). Este ámbito será especialmente importante si ponemos el foco en el futuro de los ingresos más allá del futuro del trabajo. En este documento no los incluimos en el análisis.





Liberar el talento

Carmen Boronat Badia, Head of Community en Malt.

¿Cuántos empleados se han sentido culpables por tomar la decisión de cambiar de empresa? ¿Por qué los esfuerzos de los equipos de recursos humanos (RRHH) están volcados a día de hoy en políticas de retención de equipos?

Una de las principales amenazas en las organizaciones es la escasez de talento, sobre todo si nos referimos a perfiles digitales. La guerra por el talento se ha intensificado más que nunca. En España, Europa y Estados Unidos se ha producido un crecimiento de la demanda de expertos muy superior al de la oferta. Gran parte del debate sobre el futuro del trabajo se centra en la automatización y en la destrucción del trabajo generada por los grandes avances tecnológicos. Sin embargo, hay un tema todavía no resuelto: la gestión del talento. Actualmente las necesidades de los clientes y de los consumidores cambian constantemente, por eso las organizaciones, conscientes de que deben adaptarse rápidamente, buscan una mayor autonomía y flexibilidad.

Para llevar a cabo esta transformación y ser más eficientes, hay que dotarse del mejor equipo, pero el problema es que no saben dónde encontrarlo. Las organizaciones no tienen un mapa de habilidades de sus empleados. Su estructura es jerárquica y todas las contrataciones se han realizado en base a un CV que no describe realmente las capacidades de sus empleados. Muchos directivos saben que no pueden llevar a cabo nuevos proyectos con el equipo actual y se preguntan: ¿Qué perfil necesito? ¿Dónde puedo encontrar ese talento? ¿Debo compartirlo con otras empresas?

En el nuevo panorama laboral, las organizaciones deben replantearse su manera de trabajar y reformular su estructura. Esta nueva configuración les podrá permitir trabajar como empresas más líquidas, funcionando por proyectos y así favorecer la generación de nuevas ideas que enriquezcan la toma de decisiones.

Pero si algo realmente está impulsando

esta transformación en las empresas, es el crecimiento de una nueva fuerza de trabajo que permite este planteamiento de trabajo por proyectos, el movimiento *freelance*. Esta dualidad de nuevas necesidades y nuevos profesionales, marca una tendencia en este nuevo panorama laboral, por eso el número de *freelance* en Europa y Estados Unidos ha crecido tanto. Nueve millones de europeos han decidido trabajar como profesionales independientes, según cifras de 2013 de la Federación Europea de profesionales independientes³⁴. El número de iPros (profesionales que trabajan por cuenta ajena y no emplean a otros) en Europa ha aumentado en un 45% desde 2004 y en un 51% en España, convirtiéndose en el grupo de mayor crecimiento del mercado laboral en los últimos años. En este grupo se incluyen también los *freelance*, aquellos profesionales por cuenta propia con perfiles digitales: programadores, diseñadores, expertos en marketing digital, consultores, periodistas multimedia, etc.

Los *freelance* están transformando las empresas y planteando además nuevos retos en la manera de gestionar equipos. Estos perfiles están cada vez más solicitados y escogen sus trabajos de manera selectiva. Trabajar por proyectos es la nueva norma y todos tienen que adaptarse, sobre todo las empresas. Sin embargo, a día de hoy los *freelance* siguen siendo los grandes desconocidos para los departamentos de RRHH de muchas empresas, que aún no cuentan con estos perfiles externos.

Es ahí, cuando las empresas buscan contar con el mejor talento, cuando las plataformas como Malt facilitan las conexiones con los mejores especialistas para sus proyectos. De hecho, la misión de Malt es generar relaciones de confianza entre empresa y *freelance* gracias a una red de expertos con una gran reputación, para así fortalecer a *freelances* locales y ayudarlos a generar impacto a través de importantes proyectos de innovación, y todo ello desde la transparencia.

Esto permite que el talento fluya y evolucione. La mayoría de los *freelance* lo son por elección³⁵, la sensación de libertad y la posibilidad de ser ellos mismo quienes deciden los proyectos que más les interesan, es una gran motivación. Aun así, este es un movimiento en el que empujan todos, es una red que cuanto más crece más fuerte se hace, por eso tienen una percepción positiva de las plataformas para expertos. Estas les permiten ganar autonomía sin perder poder de negociación (ellos consiguen clientes a través de la plataforma pero son los que

negocian las condiciones y presupuesto). A su vez, trabajando en estas comunidades consiguen obtener mayor visibilidad y reputación e identificar sus fortalezas. Ya que hasta el mejor, necesita apoyo, aunque sea únicamente para acceder a una empresa con la que le gustaría trabajar, o únicamente para poder centrarse en lo que más le gusta sin necesidad de perder tiempo en gestiones administrativas.

Vivamos la movilidad como una ventaja para todos. El talento está ahí, y lo importante es crear el marco necesario para que ese talento se pueda desarrollar. Contribuyamos todos a liberarlo.



1.3.2. ¿CUÁNTA GENTE ENCUENTRA TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES?

Hay suficientes señales que nos indican que vamos hacia un escenario laboral de trabajos más discontinuos y el número de plataformas digitales laborales no para de crecer pero, **¿cuánto de este trabajo intermitente se organiza hoy en día a través de plataformas digitales?**

La verdad es que por el momento es un porcentaje bastante bajo sobre el total del mercado de trabajo pero por la eficiencia de las plataformas y los cambios demográficos

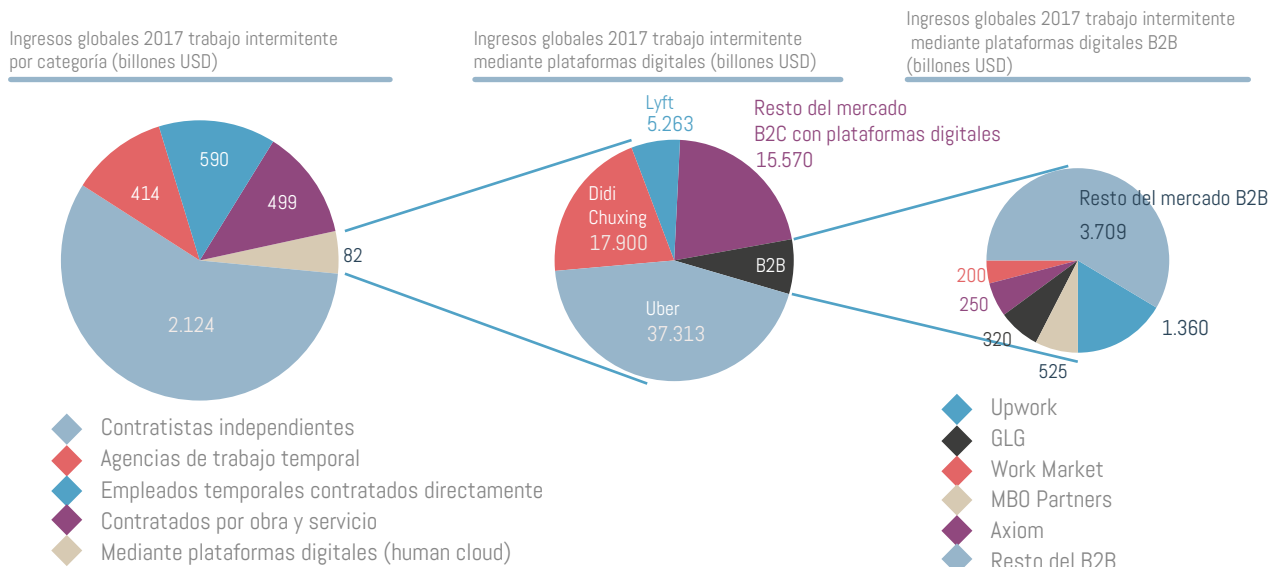
del mercado laboral estos porcentajes pueden crecer rápidamente en los próximos años.

A nivel global es relevante el trabajo de Staffing Industry Analysts (SIA)³⁶.

• **NOTA:** la terminología que usa SIA puede ser confusa de entrada. Para SIA la “*gig economy*” incluye todo tipo de trabajo intermitente (trabajadores independientes, trabajadores temporales, agencias de trabajo temporal, contratos por proyecto, etc.) y el “*human cloud*” es el segmento de este trabajo intermitente que se gestiona a través de plataformas digitales.

- Según los datos de SIA el trabajo intermitente a nivel global superó los 3,7 trillones de dólares americanos en 2017, con un crecimiento del 19% respecto al año anterior. De este conjunto **solo 82 billones fueron gestionados mediante plataformas digitales laborales** el resto fue *offline*. Solo el 15% de empresas utilizan actualmente plataformas digitales para contratar pero el 53% está considerando usarlas en los próximos tres años.
- En el entorno online Uber, Didi Chung (China) y Lyft acaparan casi el 75% de esa facturación.
- De las plataformas más orientadas a los *freelancers* Zhubajie (China), Upwork y MBO Partners llevan mucha ventaja al resto.

Tamaño del mercado y características del trabajo intermitente.



Fuente: "The Human Cloud, the Gig Economy & the Transformation of Work" (Staffing Industry Analysts)

A nivel Europeo “*Platform Workers in Europe: Evidence from the COLEEM Survey*”³⁷ (2018)”, una encuesta a 32.409 trabajadores de 14 miembros de la Unión europea, concluye que **un 2% de la población adulta europea trabaja más de 20 horas a la semana u obtiene al menos la mitad de sus ingresos a través de plataformas de trabajo en línea.** La proporción de adultos que han realizado servicios de trabajo a través de una plataforma en línea en algún momento es aproximadamente el 10% en la UE (que va desde el 6% en Finlandia al 12% en España y el Reino Unido). Menos del 8% realiza este tipo de trabajo con cierta frecuencia y menos del 6% dedica una cantidad significativa de tiempo (al menos 10 horas por semana) u obtiene una cantidad significativa de sus ingresos (al menos el 25% del total).

Este tipo de cifras están en consonancia con estudios como “*Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*”³⁸ (2016)”. En media, **solo el 15% de los trabajadores independientes han usado plataformas para encontrar trabajo, aproximadamente un 3,5% de la fuerza laboral total en Estados Unidos y los países de Europa que se incluyeron en el estudio.**

El estudio “*Freelancing in America 2018*”³⁹ es el más detallado acerca de cómo los *freelancers* encuentran sus trabajos: sitios web especializados en un sector (16%), sitios web generalistas (23%), bolsas de trabajo online (23%) y anuncios/clasificados online tipo Craigslist (27%). Los *freelancers* que han encontrado trabajo online ha pasado del 42% en 2014 al 64% en 2018. **El estudio destaca como los millennials que se incorporan ahora como freelancers tienden a hacerlo ya directamente a través de plataformas digitales.**

A nivel de España los estudios empiezan a aportar cifras cada vez más detalladas.

España se encuentra entre los países de la Unión Europea con mayor volumen de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales. Según el estudio COLEEM Survey de la Comisión Europea, **el 11,6% de la población adulta española ha obtenido en alguna ocasión ingresos por trabajar en plataformas,** desde las más populares como Deliveroo y Uber, dedicadas al reparto de comida a domicilio o al transporte de pasajeros, a aquellas que ofrecen servicios de traducción, entrada de datos o desarrollo de software. Otro estudio, “*La dimensió de l’economia de plataforma a Catalunya (2018)*”⁴⁰ realizado por el Centro de Estudios e Investigación

Sindicales de CCOO de Cataluña en colaboración con el Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona, con entrevistas telefónicas a más de 1.600 personas aporta datos interesantes:

- **El 5% de los encuestados (74 personas) declaran haber realizado trabajos en economía de plataformas.** Extrapolando a la población de Catalunya serían 280.000 personas o un 8.5% de la población ocupada.
- El 36% de los ocupados a través de las plataformas digitales trabajan más de 20 horas semanales, y el 32% recibe más del 50% de sus ingresos totales. El 55% son universitarios y el 31% son autoempleados.

La “*Encuesta sobre percepción social de la innovación en España (2018)*”⁴¹ elaborada por la Fundación Cotec y Sigma Dos a partir de 2.402 entrevistas telefónicas, concluye que el 46% de la población utiliza plataformas digitales para proveerse de bienes y servicios y **el 24,5% de la población obtiene rentas mediante plataformas digitales. Esta cifra es más elevada que los estudios anteriores ya que incluye tanto las plataformas laborales como las plataformas de capital (Airbnb, SocialCar, Wallapop, etc.) que son muy populares.**

Finalmente el informe “*Huella Digital: El empleo en las economías de plataforma (2019)*”⁴² destaca que España se coloca a la cabeza de los países de la Unión Europea en volumen de empleo en plataformas, con **un 17% de las personas en edad de trabajar realizando actividades por medio de ellas al menos una vez por semana.**

A destacar que la encuesta de la Fundación Cotec y este último estudio de la Fundación Felipe González obtienen cifras similares con lo que se está dando una foto de calidad sobre la realidad.

1.4.

TAXONOMÍAS PARA EL NUEVO ESCENARIO LABORAL

Con esta amplia diversidad de plataformas y tipos de trabajadores proponemos revisar algunas de las taxonomías que se han publicado hasta el momento.

Disponer de buenas **taxonomías en este ámbito emergente** será importante tanto a la hora de poder **agrupar personas con situaciones y necesidades similares como para el desarrollo de políticas públicas** o proyectos de apoyo en ámbitos concretos.

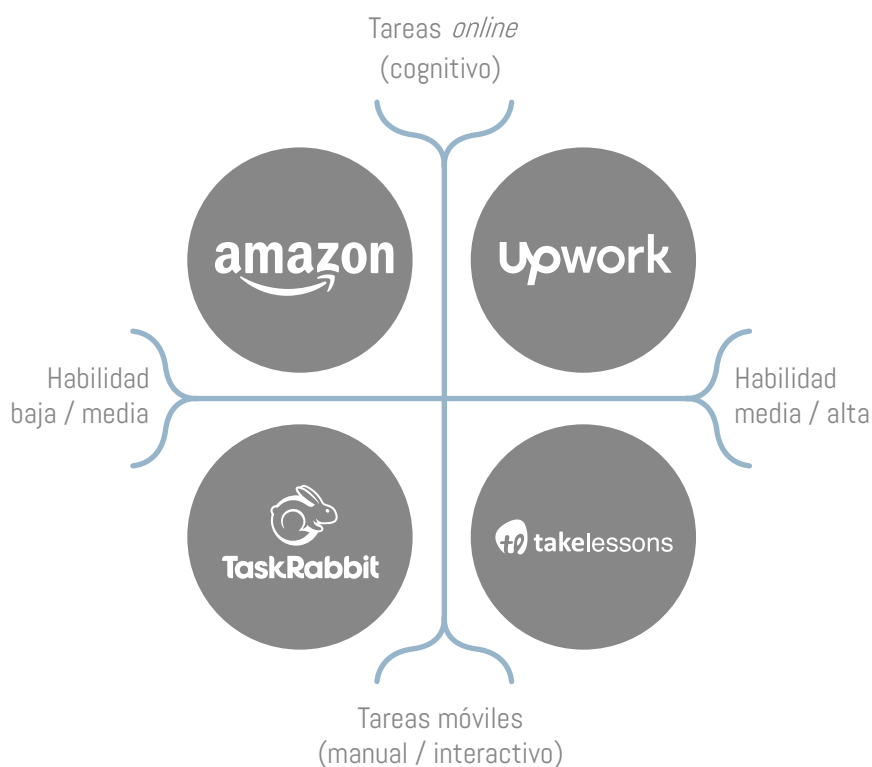
1.4.1. CENTRE FOR EUROPEAN POLICY STUDIES (2016)

En abril de 2016 se publicó “*The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers?*”⁴³ como uno de sus primeros estudios acerca de la economía de plataformas laborales.

Para categorizar las plataformas digitales laborales los autores propusieron una taxonomía organizada en función de a) el nivel de capacitación de los participantes (bajo/medio o medio/alto) b) si la labor se realiza online o de manera presencial.

Para facilitar la presentación se gráfica en forma de doble eje: nivel de capacitación (eje horizontal) y entrega *online* / físico (eje vertical).

En el cuadrante de capacitación media/baja y trabajo 100% *online* encajan proyectos como [Amazon Mechanical Turk](#). La misma capacitación media/baja con entrega física incluye proyectos como [Uber](#), [Glovo](#), etc. Las personas trabajadoras con habilidades media / alta ofrecen su talento online a través de plataformas como [UpWork](#) o [MALT](#). Ese tipo de habilidades medias/altas también se realizan de manera física en proyectos como [TakeLessons](#) o [Care.com](#)



Fuente: “The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers?” (CEPS 2016)

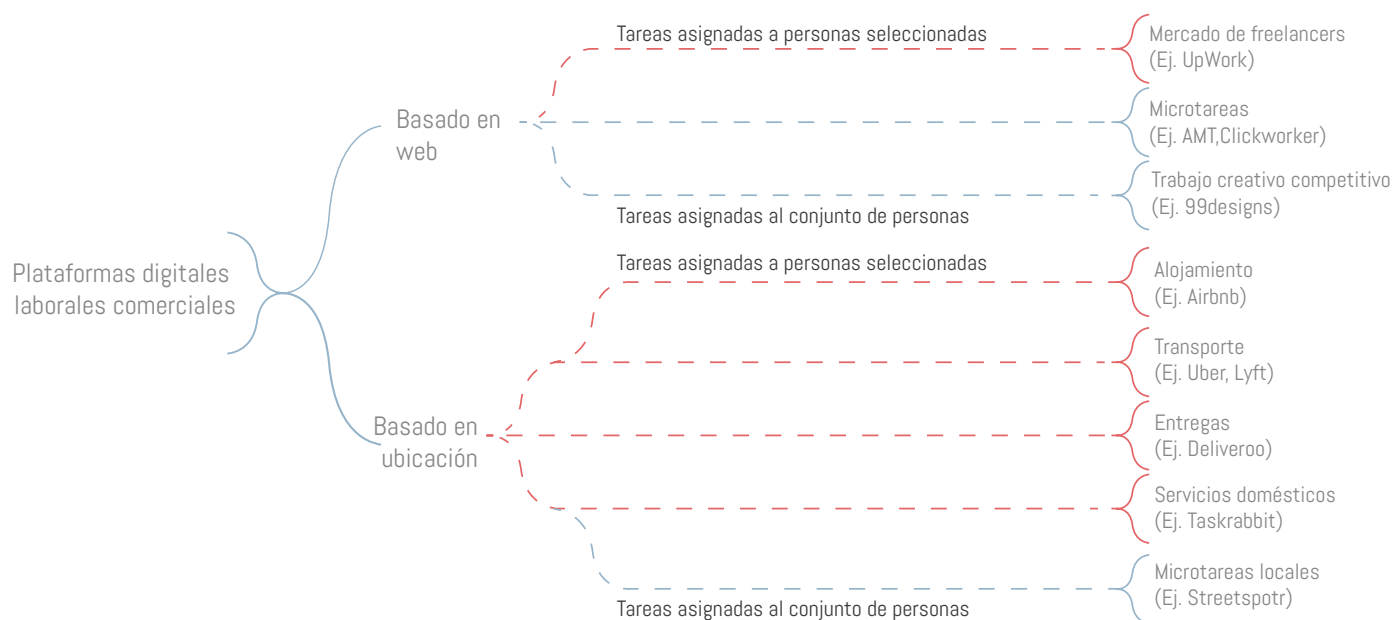
1.4.2.

INSTITUTO FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (2017)

En el estudio de 2017 “*Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work*”⁴⁴ se propone una división similar en relación al trabajo que se ejecuta bien en remoto bien en un entorno físico. La diferencia está en si ese trabajo se ofrece a personas concretas (por sus habilidades, su curriculum / reputación, etc.) o bien se ofrece a una grupo de personas de manera indiferenciada (a menudo compiten por obtener ese trabajo).

Las entregas online con talento indiferenciado incluyen plataformas como [ClickWorker](#) o [99Designs](#). La entrega online con talento diferenciado encaja en plataformas como [Freelancer.com](#) o [Workana](#). La entrega física con talento poco diferenciado incluye plataformas como [TaskRabbit](#) (tareas en el hogar, sobre todo montar muebles) o [StreetSpotr](#) (validación del posicionamiento de productos en los lineales de los supermercados). Si la tarea queremos que la lleve a cabo una persona en concreto estaremos en plataformas como [DogBuddy](#) (cuidado de perros) o [Airbnb](#) (que no es estrictamente una plataforma laboral).

Categorización de las plataformas digitales laborales



Adaptación desde "Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work" (Florian A. Schmidt 2017)

1.4.3.

JRC SCIENCE HUB - COMISIÓN EUROPEA (2018)

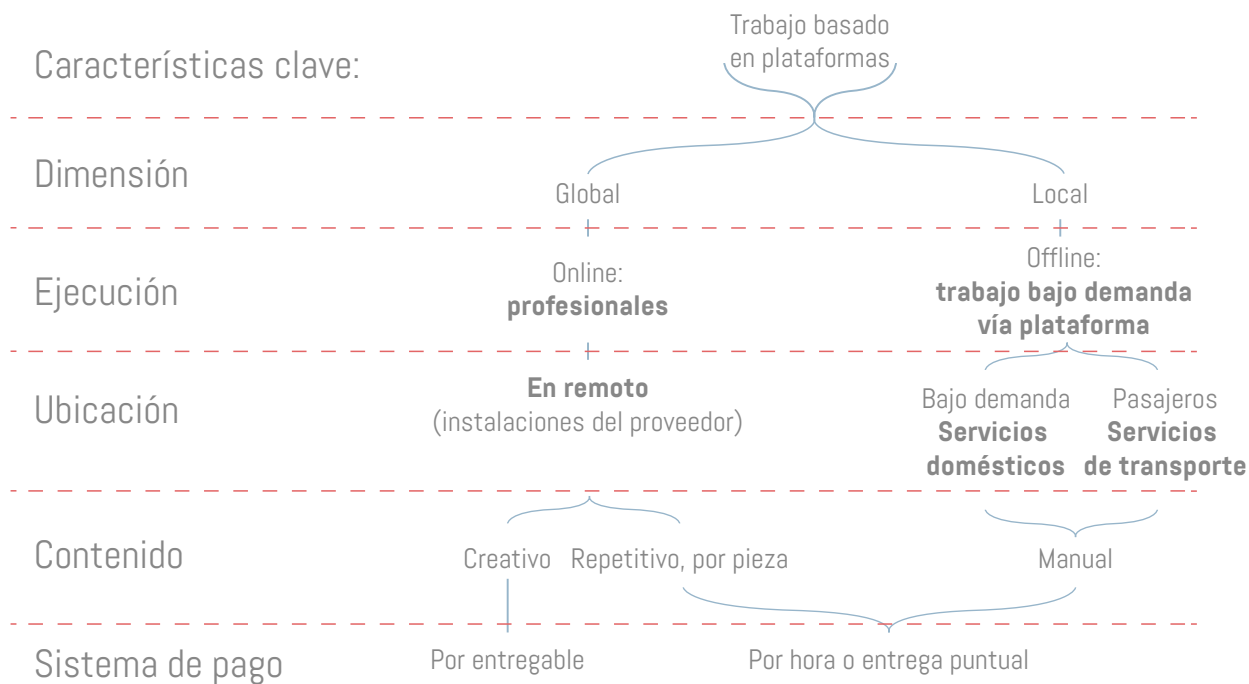
El estudio “*European legal framework for digital labour platforms*”⁴⁵ añade elementos relativos al tipo de trabajo (creativo, repetitivo, manual) y al sistema de pago (basado en resultados o bien basado en tiempo).

A destacar de esta taxonomía que en las plataformas de entrega física ([Uber](#), [MyPoppins](#), [Glovo](#), [DogBuddy](#), [JobToday](#), [CornerJob](#), etc.) se realiza el pago por hora o por entrega puntual (*drop*). Lo mismo

ocurre con las plataformas online con tareas repetitivas o poco diferenciadas como [Amazon Mechanical Turk](#), [ClickWorker](#) o [RemoteTasks](#).

El trabajo se paga en base a un resultado concreto (un diseño, un programa o aplicación, un informe, una campaña en redes sociales, etc.) para aquellos trabajos del ámbito más creativo que en la mayoría de casos no requieren de una presencia física para su desarrollo. Estas tareas están disponibles en portales como [UpWork](#), [Fiverr](#) o [SoyFreelancer](#)

Tipologías de plataformas laborales



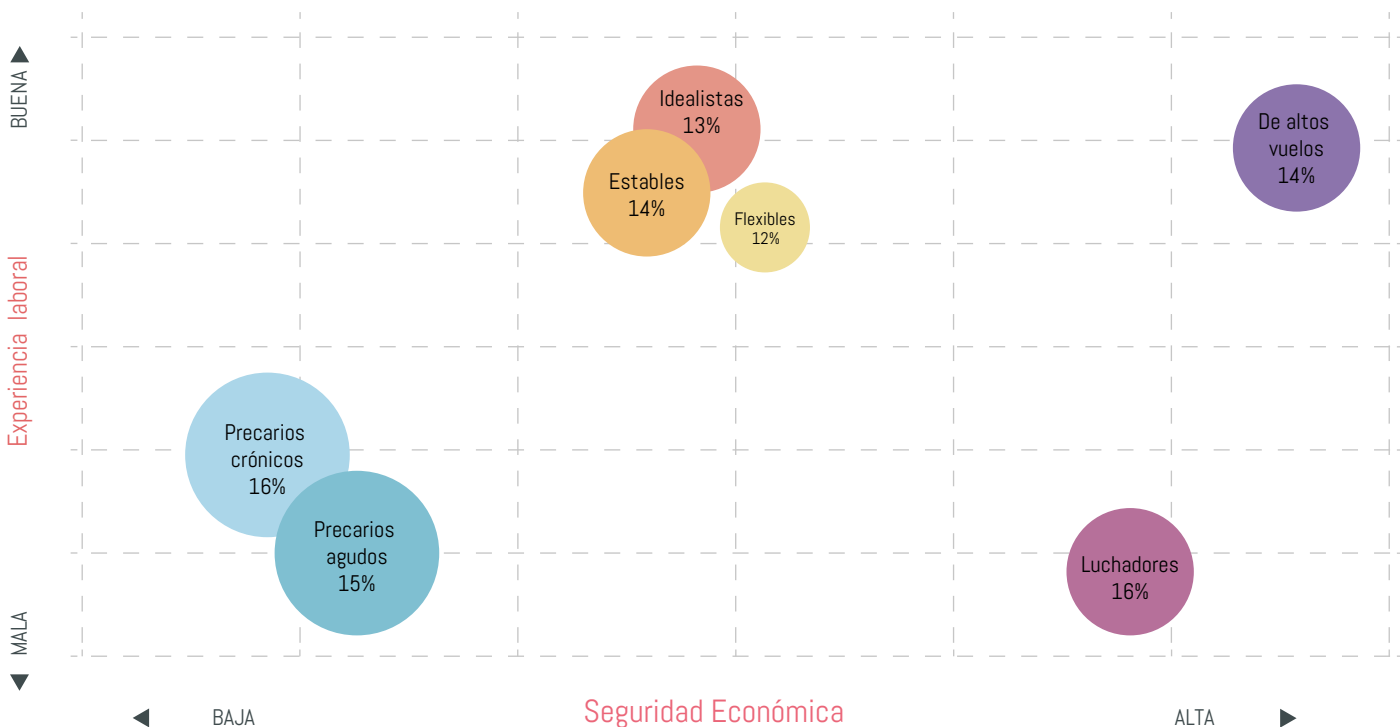
Adaptación desde "European legal framework for digital labour platforms". (Antonio Aloisi, 2018)

1.4.4. ROYAL SOCIETY OF ARTS (2018)

Una taxonomía bastante diferente, y probablemente una de las más interesantes para dibujar el nuevo mapa, es la que nos propone el estudio "Seven portraits of economic security and modern work in the UK"⁴⁶ por parte de Royal Society of Arts (RSA) en 2018.

La división, centrada en el punto de vista del trabajador se basa en dos ejes: **experiencia con el trabajo** (buena o mala) y **seguridad económica** (alta o baja) que le ofrece.

La encuesta se centró en el mercado laboral del Reino Unido en general, no únicamente en trabajadores de plataforma digitales laborales. Se entrevistaron a más de 2.000 trabajadores en el Reino Unido.



Adaptación desde "7 portraits of modern work in the UK" (RSA, 2018)

Según sus respuestas se agrupó a los trabajadores en 7 conjuntos. Los porcentajes indican el número, dentro de los 2.000 trabajadores entrevistados, que encajan en cada uno de estos conjuntos.

Los precarios crónicos (16%): segmento mal pagado del mercado laboral. La mayoría de estos trabajadores tienen contratos de trabajo convencionales, pero todavía luchan para llegar a fin de mes. Su experiencia laboral es negativa en muchos aspectos. Podemos pensar en la gente que va encadenando trabajos de corta duración en puestos de trabajo que les ocupan casi toda la jornada laboral.

Los precarios agudos (15%): segmento mal pagado del mercado laboral. Muchos se encuentran en formas no convencionales de empleo o tienen horarios de trabajo impredecibles. Luchan por llegar a fin de mes, en parte porque sus ingresos son volátiles. Muchos tienen una experiencia negativa en el trabajo, pero algunos encuentran que les ofrece flexibilidad. Este segmento es el que trabaja a través de empresas de trabajo temporal por ejemplo en servicios de catering o apoyo a eventos.

Los flexibles (12%): muchos se encuentran en formas no convencionales de empleo o tienen horarios de trabajo impredecibles. Si bien su trabajo no siempre les paga bien, les ofrece flexibilidad, cumplimiento y autonomía. El sector de las industrias creativas en el ámbito de la fotografía o la publicidad podría ser un referente en este ámbito.

Los estables (14%): segmento de ingresos medios de la fuerza laboral. La mayoría tienen contratos de trabajo convencionales y horarios de trabajo predecibles. Valoran el trabajo que les proporciona estabilidad y seguridad. Son aquellos que siguen en un mercado laboral más tradicional en empresas que siguen considerando la gestión y retención del talento como una inversión a largo plazo. Los funcionarios pueden ser un segmento que lo ejemplifique.


Los idealistas (13%): segmento de ingresos medios. La mayoría tienen contratos de trabajo convencionales y horarios de trabajo predecibles. Son empleados comprometidos que son optimistas sobre su futuro alcance para la progresión. Empleados de cooperativas, de empresas del sector de la economía social y solidaria o de movimientos como Empresas B ¹⁵⁸.

Los luchadores (16%): segmento relativamente afluente. Estos trabajadores tienen contratos de trabajo convencionales y seguridad laboral. Sin embargo, muchos están estresados y trabajan horas excesivas. Los empleados en grandes consultoras o los empleados en *startups* de reciente creación encajan en esta categoría.

Los de altos vuelos (14%): segmento más afluente. Muchos son trabajadores por cuenta propia o tienen acceso a acuerdos de trabajo flexibles. Están seguros en sus trabajos, tienen autonomía y encuentran su trabajo satisfactorio. Algunos de ellos están empezando a usar plataformas digitales para ofrecer sus talentos en el mercado, aunque lo más habitual sigue siendo usar las redes de contactos profesionales.

Aún sin ser una taxonomía centrada en las plataformas digitales creemos que puede ser la que mejor ayude a centrar los debates en los trabajadores, sus derechos y necesidades. Las plataformas digitales laborales pueden ser vistas simplemente como una de las herramientas que pueden usar para ofrecer su talento en el mercado laboral.

Lamentablemente no contamos por el momento con ningún estudio similar en España que nos ofrezca una visión del mercado laboral sobre estos ejes de la seguridad económica y la experiencia laboral en el entorno de trabajo.



DANDO PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN UN NUEVO MERCADO LABORAL

“La historia muestra que las sociedades occidentales tardaron generaciones en desarrollar respuestas efectivas a los nuevos retos y a los abusos asociados con la Revolución Industrial de los siglos XVIII y XIX. Las respuestas incluían el movimiento sindical, la construcción de un sistema educativo moderno basado en las habilidades para preparar a los trabajadores para nuevas formas de empleo, y el financiamiento de una red de seguridad social para cuidar a aquellos que se han quedado sin trabajo.

De la misma manera, tomará un tiempo para que las sociedades contemporáneas descubran qué deben hacer para responder de manera apropiada a los cambios en el poder económico, social y político que genera la revolución de las plataformas, razón por la cual debemos comenzar a pensar estos temas ahora, a medida que los contornos de esta revolución de las plataformas comienzan a emerger” escribe Sangeet Paul Choudary en su libro Platform Revolution⁴⁷.

Una vez observadas las señales que nos permiten intuir un cambio del sistema de relaciones laborales, yendo hacia un mayor número de trabajadores independientes con relaciones laborales con diversos grados de intermitencia, las preguntas que debemos hacernos como sociedad son **¿cómo damos protección a las personas trabajadoras en este nuevo escenario laboral? ¿cómo diferenciamos entre las diversas necesidades en cada segmento o tipología de trabajadores? ¿qué nuevos derechos (gestión de datos y la identidad, limitar el control algorítmico**

o derecho a la desconexión) aparecen? ¿puede la tecnología ser una aliada para ofrecer respuestas a estos retos o incluso prevenirlos?

Como nos recuerda Sangeet Paul la tarea de diseñar un sistema de protección de las personas trabajadoras frente a una revolución industrial no es nuevo. **Lo que es nuevo en este caso es la alta velocidad de despliegue y los impactos sistémicos de estos cambios.**

En un escenario de alta incertidumbre se cae fácilmente en un relato apocalíptico, incluso negacionista y ludista, acerca del futuro del trabajo y las personas trabajadoras. Cuando añadimos aspectos de automatización del trabajo mediante robots e inteligencia artificial la distopía está servida en bandeja.

Necesitamos de un relato positivo acerca del futuro del trabajo, un relato que nos aleje del tecnodeterminismo. *“Ni la tecnología ni la disrupción que la acompaña es una fuerza exógena sobre la cual los humanos no tienen control. Todos nosotros somos responsables de guiar su evolución” [...] “debemos aprovechar la oportunidad y el poder que tenemos para dar forma a la Cuarta Revolución Industrial y dirigirla hacia un futuro que refleje nuestros objetivos y valores comunes”* escribe Klaus Schwab desde el World Economic Forum⁴⁸.

¿Y si pudiéramos inventar el sistema de derechos laborales, la protección social y otros mecanismos para cubrir las necesidades de los trabajadores desde cero en 2019? ¿Cómo lo haríamos?

2.1. LOS DERECHOS LABORALES TRADICIONALES Y LAS NECESIDADES COMO PUNTO DE PARTIDA

A estas alturas del documento el paso “de la fábrica a la plataforma”⁴⁹ es evidente. ¿Qué impacto tiene este cambio a nivel de derechos laborales y las necesidades de las personas trabajadoras?

acción colectiva.

Las demandas laborales generales son las de siempre

Documentos como el Informe de Frankfurt sobre el Trabajo de Plataforma⁵⁰, donde diversos sindicatos europeos han analizado las necesidades de estos trabajadores de plataforma, concluyen que las demandas laborales del colectivo son conquistas que ya consiguieron la mayoría de organizaciones clásicas hace décadas:

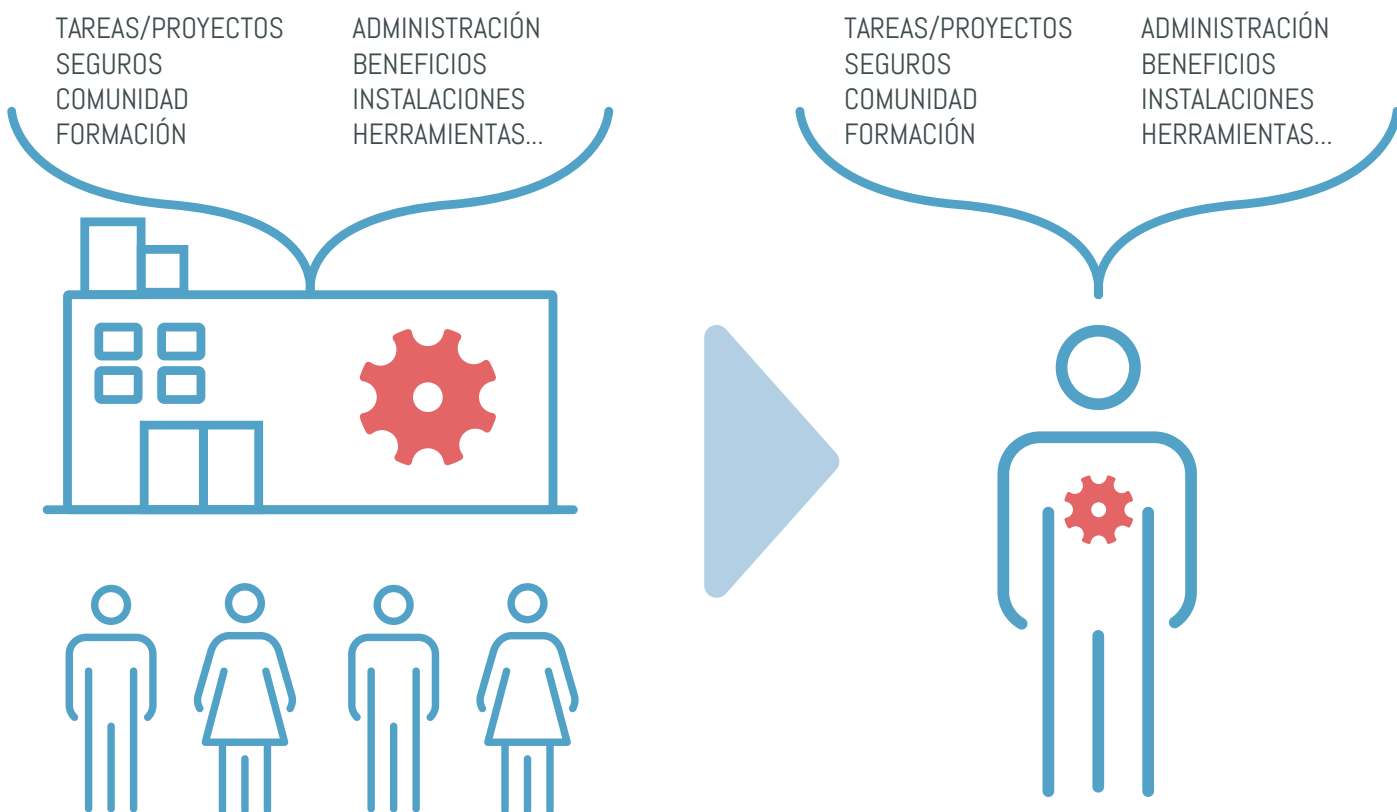
- Cumplimiento de un salario o ingresos mínimos, es decir la expectativa de poder ganar un mínimo para subsistir trabajando 35-40 horas semanales.
- Acceso a un seguro médico.
- Compensación en caso de lesión durante el horario laboral
- Integración a la Seguridad Social.
- Protección contra la discriminación, abuso o despido improcedente.
- Derecho a organizarse y a ejercer la

Estas demandas no corresponden a ninguna disrupción en el mercado laboral: son unos mínimos existentes que los sindicatos ya conquistaron hace años con la propia acción unitaria en la mayoría de estados del bienestar.

Necesidades de los trabajadores independientes

Por el hecho de “salir de la fábrica” y digitalizar las relaciones laborales sí que, mezcladas con necesidades tradicionales de los trabajadores autónomos de toda la vida, aparecen también algunas nuevas necesidades del entorno digital.

Con o sin plataforma digital cuando un trabajador se hace independiente la infraestructura y servicios adicionales que solían ser atendidos desde la empresa pasan a ser su responsabilidad individual.



Fuente: Serving workers in the gig economy (Grossman y Woyke, 2015)

El trabajador independiente y sujeto a relaciones laborales intermitentes necesita⁵¹:

- Encontrar **oportunidades laborales**, las plataformas digitales son una nueva herramienta muy eficiente para conseguirlas.
- Protección en forma de **beneficios sociales y seguros**.
- **Acceso a herramientas para trabajar**, sea un espacio de *coworking*, un coche para conducir o equipos especializados (ej.: fotografía profesional).
- **Administración y gestión de las finanzas** así como **servicios financieros**.
- **Educación y formación** permanente ya que hoy en día las habilidades y conocimientos caducan más rápido que nunca.
- **Comunidad**, para apoyo mutuo y para nuevas modalidades de representación colectiva.
- Etc.

Si además la relación laboral se digitaliza habrá nuevas necesidades a considerar.

- **Portabilidad de la identidad y reputación**, la puerta de entrada a cualquier oportunidad de generación de ingresos. Por el momento estos datos pertenecen por defecto a las plataformas.
- **Limitar el posible control algorítmico automatizado** sobre los trabajadores.
- Disponer de **algoritmos que eviten y/o minimicen posibles discriminaciones**. No es un reto exclusivo de las plataformas digitales pero éstas hacen posible su detección.
- El **derecho a la desconexión** de los trabajadores en remoto.
- Etc.

2.2. LA EMERGENCIA DEL WORKERTECH

Para garantizar los derechos y dar cobertura a las necesidades de los trabajadores independientes de manera eficiente está emergiendo el campo del “**WorkerTech**”.

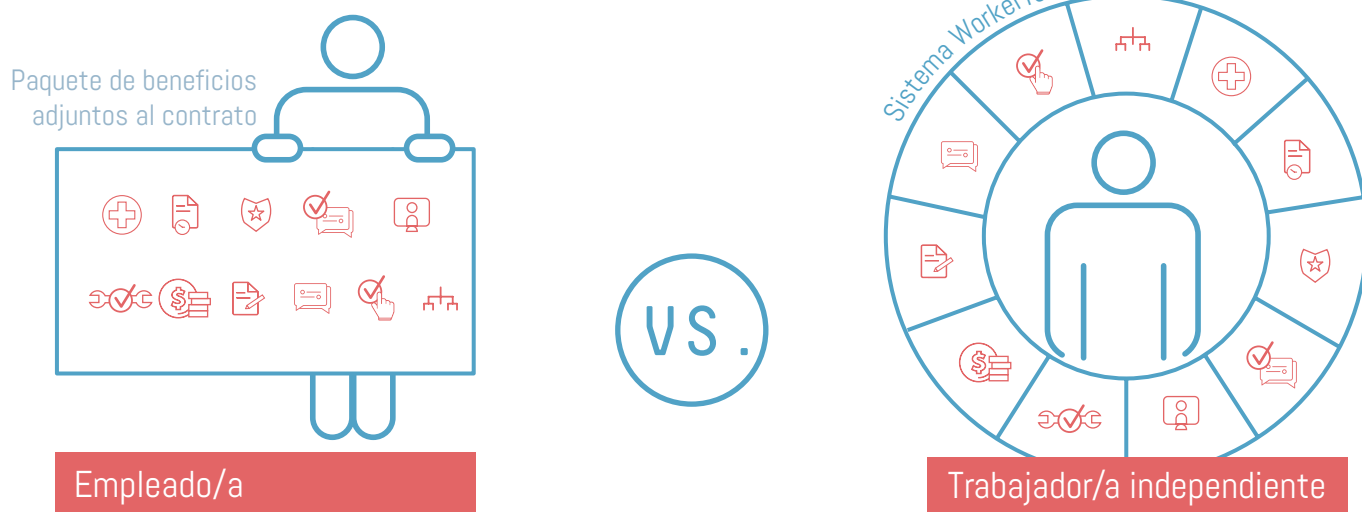
- El término *WorkerTech* se ha desarrollado mayoritariamente en el Reino Unido.
- *WorkerTech* fue identificada por NESTA como una de las tendencias de 2018⁵².
- Su desarrollo ha sido recomendado en el informe *Good Work*⁵² del gobierno del Reino Unido.
- Se ha creado un meetup dedicado al

WorkerTech en Londres, con el apoyo de Bethnal Green Ventures, Resolution Trust y Accenture.

- A mitades de 2018 Inline Policy publicó el primer *white paper* dedicado al concepto *WorkerTech*⁵⁵. El documento propone la siguiente definición de *WorkerTech*.

WorkerTech: Ofertas de servicios digitales que aprovechan el poder y la comodidad de la tecnología para brindar a los trabajadores independientes y flexibles beneficios personalizados y un mayor acceso a protecciones y derechos.

La emergencia del WorkerTech



- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| Protecciones sociales | Identidad y reputación digital | Comunidad y encuentro |
| Representación y acción colectiva | Acceso herramientas | Evaluación de plataformas |
| Seguros | Finanzas y tareas administrativas | Organizar múltiples trabajos |
| Resolución de conflictos | Formación y entrenamiento | |

Adaptación de “The Emergence of WorkerTech. Inline Policy Whitepaper”

La visión *WorkerTech* es que la tecnología, que reduce los costes de proporcionar protecciones y beneficios, puede ayudar a ofrecer beneficios al estilo de los empleados tradicionales para los trabajadores independientes. Para el conjunto de trabajadores, que no es uniforme, la tecnología también facilita una mayor personalización de estos beneficios.

Destacar que las aplicaciones y servicios de *WorkerTech* son independientes de las plataformas digitales laborales, y de los proveedores de trabajo en general. Por ello ofrecen una vía para proporcionar a la persona acceso a beneficios y protecciones sin laboralizar su relación con la plataforma, manteniendo su condición de trabajador independiente.

Finalmente, aunque la motivación inicial del *WorkerTech* hayan sido las plataformas digitales laborales que no ofrecían protección a sus participantes, hay que pensar que **estos servicios *WorkerTech* son útiles para el conjunto de trabajadores independientes. Con o sin plataformas como medio para conseguir las tareas a realizar** estas herramientas pueden ser de utilidad para un creciente segmento de la población.

En lo que sigue de este apartado vamos a repasar de manera detallada los derechos y las necesidades de los trabajadores independientes y como el *WorkerTech* está respondiendo con ejemplos concretos.

Ordenamos los subapartados a partir de las conclusiones del Informe de Frankfurt sobre el Trabajo de Plataforma. Además de unos ingresos mínimos, los trabajadores tienen reclamaciones básicas relativas a los derechos laborales tradicionales como:

- Integración a la **Seguridad Social** y otros esquema de seguros públicos.
- **Organización** y a ejercer **la acción colectiva**.
- Acceso a un **seguros** médicos y **compensación** en caso de lesión durante el horario laboral.
- Protección y **resolución de conflictos** en casos de discriminación, abuso o despido improcedente.
- En el entorno digital nosotros añadimos nuevos derechos como el derecho a una **identidad digital** soberana, a una **reputación portátil** y el **derecho al olvido**.

Luego hay una serie de necesidades de los trabajadores independientes como:

- Acceso a **herramientas de trabajo**
- Gestión de las **finanzas y tareas administrativas**
- **Formación y entrenamiento**.
- **Comunidades** y espacios de encuentro
- **Evaluación de las plataformas** y conocer a los posibles **empleadores**
- Encontrar **múltiples ingresos** y estar **en control de la organización del tiempo**

Somos conscientes que los contenidos y el orden de los elementos en esta lista deben ser revisables. Estamos ante un campo emergente y la propuesta actual es simplemente una primera aproximación totalmente abierta a mejoras y sugerencias.

Al final del capítulo evaluamos las diferencias que existen en la prioridad que cada colectivo de personas trabajadoras independientes (microtrabajadores, bajo demanda, de cuello azul, *freelancers* o especializados) experimenta respecto a los derechos y las necesidades. Es justo en ese nivel de granularidad y personalización donde el *WorkerTech* se muestra especialmente útil frente a los mecanismos más tradicionales y generalistas.

2.2.1. PROTECCIONES SOCIALES

La mayoría de los sistemas de protección social fueron diseñados teniendo en cuenta al empleado dependiente a tiempo completo como arquetipo general. Los patrones de trabajo que se desvían de este modelo generan brechas en las coberturas a estos trabajadores.

Los trabajadores temporales y de cuello azul, a menudo luchan por acumular períodos de contribución mínimos, y los trabajadores independientes a menudo están cubiertos solo por los beneficios más básicos.

Por otro lado la creciente cantidad de trabajadores no estándar también amenaza con erosionar la base de cotización y, por lo tanto, los ingresos de los sistemas de protección social. Si solo algunas categorías de trabajadores están cubiertos por la protección social, y están sujetas a pagar contribuciones sociales, mientras que otras no lo están, las empresas podrían tener un

incentivo para cambiar el trabajo a aquellos trabajadores que gozan de la menor protección.

Un informe⁵⁶ encargado por el Parlamento Europeo a la Universidad de Leeds a finales de 2017 concluye que hasta un 70% de las personas que prestan servicios en las plataformas digitales tipo Uber o Glovo están fuera de los esquemas de protección social europeos. No tener protección social quiere decir que prácticamente no cotizan para una pensión, que no tienen prestaciones de maternidad ni paternidad ni cualquier otro beneficio social que se ofrezca en su país. Los trabajadores sí tienen mayoritariamente cobertura sanitaria y dicen estar asegurados en caso de un accidente.

Para Luz Rodríguez, profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha y especializada ahora en este tipo de relaciones laborales *“el gran reto es arbitrar una protección social para un trabajo atípico que cada vez es más frecuente. Cómo se cotiza, cómo se protege al sistema y cómo se protege a estos trabajadores. Encontrar las situaciones de vulnerabilidad independientemente del estatus jurídico”*.

NOTA: Desde el inicio de los debates han habido bastantes promotores de la idea de una tercera categoría laboral *“independent contractor”* o *“independent worker”*. El estudio *“Dependent Contractors In the Gig Economy: A Comparative Approach”*⁵⁷ evalúa las leyes de tres países: Italia (Parasubordinato), España (TRADE) y Canadá (Dependent Contractors). Estos sistemas legales, anteriores a la economía de la plataformas, han tenido un éxito variable en la tercera categoría y dejan claro que su implementación no es la panacea que algunos defienden.

Desde Bruselas, en el marco del Pilar Europeo de los Derechos Sociales⁵⁸, se trabaja de manera activa para regular con el fin de ampliar la cobertura social a estas nuevas realidades laborales.

No es un territorio del todo inexplorado. Desde el punto de vista de la evolución de las políticas públicas más tradicionales ya han habido y hay diversas experiencias interesantes:

- Recomendable la síntesis comparativa *“Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe”*⁵⁹ para comprender la situación actual en cada

país. Amplia y sorprendente diversidad.

- *“The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?”*⁶⁰ de la OCDE contiene aprendizajes de experiencias en cuanto a brindar protección social a los trabajadores no estándar. El informe presenta varios ejemplos, incluido el *“Sistema de Seguro de Artistas”* en Alemania, el *“Seguro Voluntario de desempleo para trabajadores por cuenta propia”* en Suecia o el *“Régimen Social de los Independientes”*⁶¹ en Francia.
- En Estados Unidos se han venido debatiendo propuestas como los *“Portable Benefits”*, *“The Hamilton Project”*, *“Shared Security Account”*, etc. El breve informe de MBO Partners *“A New Vision for America’s Independent Workforce”*⁶² hace una comparativa resumen de las propuestas a la vez que defiende la suya propia, el *“Certified Self-Employed”*.

Sin duda un ámbito de política pública clave y donde veremos aparecer nuevas e interesantes propuestas para este nuevo marco laboral.

Provisión de beneficios sociales portátiles mediante plataformas digitales

En paralelo a todos los debates acerca de las evoluciones de políticas públicas han ido surgiendo diversas propuestas para ayudar a los trabajadores independientes a disponer de mayores beneficios sociales.

Estas plataformas se conceptualizan como plataformas de *“beneficios portátiles”* donde **los beneficios están asociados al individuo en vez de al contrato de trabajo.**

En los Estados Unidos los gobiernos de varios estados están intentando realizar pilotos de sistemas de beneficios portátiles. Aspen Institute y el Heinz College han estudiado a fondo los impactos de los diversos posibles modelos de implementación⁶³. Plataformas como Etsy⁶⁴ o Uber⁶⁵ han realizado propuestas de política pública en la misma dirección.

El Pilar de Derechos Sociales de la UE⁶⁶ sugiere explorar los beneficios portátiles como una forma para construir una mejor protección social para los trabajadores de la economía de plataformas.

El conjunto de principios, sugeridos por uno de los primeros artículos en hablar de los “portables benefits”⁶⁷ en 2015 prescribe que los beneficios deberían ser: (1) independientes: cualquier trabajador debería poder acceder a un cierto conjunto básico de protecciones como individuo, independientemente de dónde obtenga sus ingresos; (2) portátiles: una persona debería ser capaz de transportar con ella los beneficios y protecciones en sus varios entornos de trabajo; (3) universales: todos los trabajadores deben tener acceso a un conjunto básico de beneficios independientemente de su estatus jurídico; (4) que apoyen a la innovación: las empresas deberían estar facultadas para explorar y pilotar opciones de construir un esquema de protecciones.

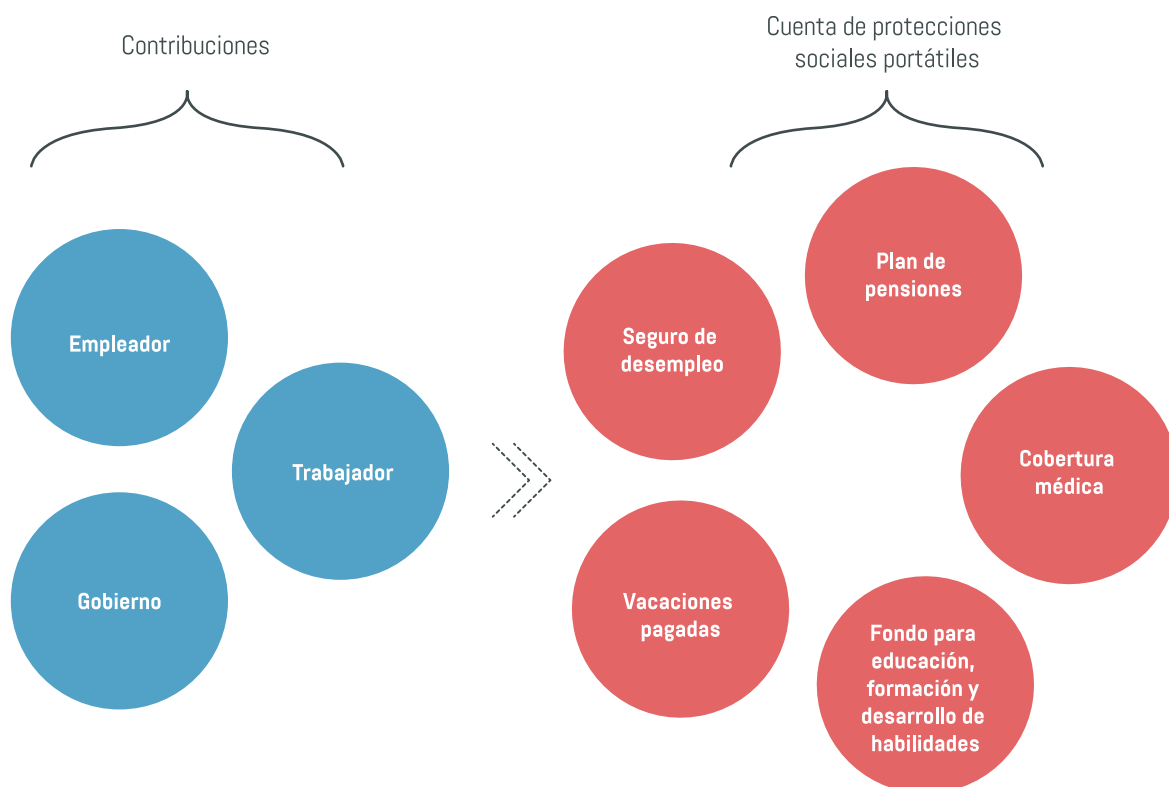
Más allá de los abundantes debates teóricos, el número de casos reales es aún limitado:

- El caso de [Black Car Fund](#) en el estado de Nueva York se pone a menudo como modelo a seguir. Se trata de un fondo de compensación de trabajadores para los conductores. Se paga con un recargo del 2,5% sobre las tarifas a los clientes.
- A finales de 2018 se anunció [Alia](#)⁶⁸, un proyecto surgido desde el National Domestic Care Workers Alliance. Alia proporciona a los limpiadores de casas en los EE.UU. una plataforma en línea

para beneficios portátiles, beneficios que se pueden acumular de manera prorrateada en múltiples empleadores. La propuesta es permitir que diferentes clientes contribuyan a un solo bote (5 \$ por trabajo en lugar de la propina habitual), que se puede retirar para cubrir el pago por enfermedad, un seguro de vida o tiempo libre remunerado.

Específicamente en el ámbito de planes de pensiones y/o ahorro a largo plazo empresas como Lyft han hecho acuerdos con [HonestDollar](#) o Uber con [Betterment](#). Algunas de las numerosas herramientas orientadas a simplificar las finanzas de los trabajadores independientes también añaden opciones al respecto de este tipo de ahorro a largo plazo. El Gobierno inglés está dando apoyo a la realización de experimentos⁶⁹ en el ámbito de las pensiones y el ahorro a largo plazo por parte de los trabajadores independientes.

El reto de los beneficios sociales es un reto complejo y compartido entre trabajadores, plataformas y las administraciones. Por un lado se deberán explorar fórmulas para compartir las aportaciones a estos sistema de beneficios portátiles, por otro lado habrá que buscar la manera de igualar los derechos a estos beneficios para todas las personas trabajadoras independientemente de su estatus jurídico.





Beneficios sociales a través de una cooperativa de trabajadores. El caso de Deliveroo en Bélgica y la cooperativa SMart.

Otro camino que se ha explorado para ofrecer beneficios sociales a trabajadores de la economía bajo demanda es hacerlos empleados de una cooperativa.

Los proveedores belgas en Deliveroo, en virtud de un acuerdo entre las dos empresas, podían optar por trabajar a través de **SMart**, una cooperativa de trabajadores independientes que ofrece a los miembros un contrato de trabajo y protección de la seguridad social.

Como empleados de SMart que trabajan a través de la aplicación Deliveroo, los mensajeros pagan a SMart el 6,5% de sus ingresos y reciben un entrenamiento de seguridad, seguro de accidentes, seguro de responsabilidad civil, reembolso por equipo de ciclismo y celular y una duración mínima del turno, entre otros beneficios. Los mensajeros empleados por SMart recibieron un pago de 9,31 € por hora (tasa estudiantil) o 11 € (tarifa independiente), en comparación con los mensajeros independientes de Deliveroo, que recibieron un pago de € 11 por hora, más 2 € por entrega y un bono de 25 € por cada 25 entregas, y 1,5 € por tres entregas en una hora.

En febrero de 2017, alrededor del 90% de los *riders* de Deliveroo se emplearon a través de SMart.

Sin embargo, a mediados de octubre de 2017, Deliveroo anunció que tenía la intención de cambiar su sistema de remuneración y los algoritmos que utiliza para asignar el trabajo.

Deliveroo también anunció que había decidido dar por terminada su asociación con SMart creando un gran escándalo y un problema financiero importante a SMart.

Para profundizar en este caso recomendamos:

- What is happening with platform workers' rights? Lessons from Belgium - [link](#)
 - Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations - [link](#)
 - Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement - [link](#)
- 

2.2.2.

REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA

El trabajo intermitente e independiente tiene un impacto profundo en la manera en cómo los trabajadores se organizan para su representación colectiva. Si en el pasado teníamos la máquina de café y los espacios sindicales, ahora tenemos grupos de facebook / whatsapp y peticiones de campañas online.

Los trabajadores de plataformas 100% online (microtrabajadores, “*microworkers*”, “*crowd workers*” o “*click workers*”) que operan a escala global online no han conseguido organizarse de manera eficiente hasta el momento. Los que lo hacen usan foros de internet y grupos de Facebook de carácter local o regional⁷⁰. Por ello, desde el Oxford Internet Institute, se está promoviendo la “Fair Work Foundation”⁷¹ para garantizar unas condiciones dignas del microtrabajo centrándose especialmente en garantizar que la parte que contrata el servicio (que es más fácil de monitorizar) cumpla unos estándares de mínimos.

En el ámbito de los trabajadores bajo demanda, al no ser considerados empleados por parte de las plataformas, como trabajadores independientes no tienen el derecho a la organización sindical⁷² que sí que tienen los empleados tradicionales. Su desprotección ha favorecido la creación de grupos autoorganizados con el objetivo de defender los derechos laborales específicos.

Estos grupos reúnen unas características determinadas que nos ayudan a entender su naturaleza y objetivos principales:

- Son trabajadores que no solo comparten sector laboral, en muchas ocasiones responden a una tarea concreta (por ejemplo, repartidores de comida a domicilio). En algunas ocasiones estas plataformas llegan a una fragmentación tan acentuada que corresponden únicamente a una plataforma concreta.
- Estos grupos autoorganizados para la protección de los derechos laborales de los trabajadores bajo demanda también se caracterizan por ser nativos digitales: sus estructuras se basan en plataformas que, muchas veces, son redes sociales. No requieren de una disposición formal, algunos se fundamentan en sencillos grupos de Telegram o perfiles de Twitter⁷³.

- Los colectivos tienden a una descentralización muy pronunciada en sus estructuras orgánicas. A diferencia de los clásicos organigramas sindicales, se basan en estructuras horizontales y con poca jerarquía entre sus miembros.

Algunos ejemplos de “quasi sindicatos” en el ámbito de los trabajadores bajo demanda:

- Riders x Derechos (mensajería, Barcelona) <https://twitter.com/ridersxderechos>
- Independent Workers Union (generalista, Reino Unido) <https://iwgb.org.uk/>
- United Private Driver (conductores, Reino Unido) <http://www.uphd.org/>
- The Indy Worker Guild (generalista, Estados Unidos) <https://indyworkerguild.org/>
- Independent Drivers Guild (conductores, Nueva York) <https://drivingguild.org>
- Asociación de Personal de Plataformas (APP) (mensajería, Buenos Aires) <https://twitter.com/appsindical>

A nivel Europeo se ha creado la Federación Transnacional de Repartidores. La primera asamblea⁷⁴, celebrada en Bruselas en octubre de 2018, reunió a más de 60 *riders* de 12 países europeos (Bélgica, Francia, Alemania, Reino Unido, Irlanda, Italia, España, Suiza, Austria, Países Bajos, Noruega, Finlandia) acompañados de algunos sindicalistas e investigadores, y permitió iniciar el desarrollo de una estrategia común. El segundo encuentro se realizó en Barcelona los días 25 y 26 de abril 2019 bajo el título “[My boss is not an algorithm](#)”.

Estos grupos han sido especialmente visibles en los medios de comunicación por la organización de las primeras huelgas de la economía de plataformas⁷⁵ en España, Francia, Argentina, Colombia, etc. En el Reino Unido llegaron a coordinar una huelga de las plataformas de entrega de comida (Deliveroo y Uber Eats) con una huelga de los empleados de los restaurantes de comida rápida (McDonald’s, TGI Friday y Wetherspoons) para pedir mejoras en sus condiciones de trabajo⁷⁶.

Mediante este tipo de acciones colectivas (huelgas, uso de plataformas de demandas

colectivas, presencia en las redes sociales y los medios, etc.) han conseguido forzar a legisladores y a las propias empresas a adoptar medidas concretas para mejorar la situación de los trabajadores. Por ejemplo en diciembre de 2018, la Independent Drivers Guild en Nueva York consiguió que se legislará para que los conductores de Uber, Lyft, Juno, etc. tengan derecho a un salario mínimo de 17,22 \$ tras gastos⁷⁷.

NOTA: remarcar que estos colectivos suelen representar mayoritariamente al subsegmento de los proveedores que tienen mayor dependencia en los ingresos generados a través de la plataforma. Varios estudios concluyen que en este tipo de plataformas de economía bajo demanda una cantidad importante de proveedores lo hacen a tiempo parcial. Por el momento éstos no se han organizado para colectivizar sus necesidades particulares de trabajo más intermitente.

Los trabajadores independientes, sobre todo en el rango de la economía bajo demanda y los trabajadores de cuello azul, han venido usando plataformas como [Coworker](#). Coworker es una plataforma global, al estilo Change.org, para promover el cambio en el lugar de trabajo. La herramienta facilita que personas o grupos de empleados puedan lanzar, unirse y ganar campañas para mejorar sus empleos y lugares de trabajo. Trabajadores en Starbucks la han usado para permitir que sus tatuajes sean visibles o los conductores de Uber la han usado para pedir que se incluyera una función de propinas en la aplicación⁷⁸. [Organise](#) es una aplicación similar popular y premiada por su labor en el Reino Unido.

Para los que quieran profundizar en aspectos de organización colectiva para trabajadores bajo demanda es muy recomendable el informe “*Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*”⁷⁹ publicado por la OIT.

En el ámbito de los *freelancers* o autónomos por el momento existen agrupaciones que representan los intereses del colectivo de esta categoría de trabajadores independientes de manera más general. El uso de la tecnología en estas agrupaciones es más bien limitado por el momento.

Debido al incremento del número de trabajadores independientes en los últimos años también se ha incrementado la actividad y la cantidad de este tipo de agrupaciones. En España por ejemplo existen [ATA](#) (Asociación de Trabajadores Autónomos), [UPTA](#) (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos), [Autònoms PIMEC](#) (sección para autónomos dentro de la agrupación de Pymes catalanas) o secciones especializadas en autónomos en sindicatos tradicionales como Comisiones Obreras. Surgen también grupos a partir de grupos de Facebook como [AUPA Autónomos](#) pero que no disponen del mismo nivel de interlocución con las administraciones. A nivel europeo el European Forum for Independent Professionals ([EFIP](#)) agrupa los intereses de varias de estas organizaciones de escala nacional como [IPSE](#) en el Reino Unido.

También han surgido agrupaciones nativas digitales como [Freelancers EU](#) que ha promovido varias ediciones de la [Freelancers Week](#) en Europa. En Estados Unidos la referencia es [Freelancers Union](#) que además de la representación y acción colectiva ofrece seguros, comunidad, formación, etc.

Los trabajadores independientes con un valor más diferenciado o especializado disponen tradicionalmente de Colegios o Gremios en su sector para representarles. En general este tipo de Colegios o Gremios no están haciendo un uso intensivo de la tecnología para ofrecer y personalizar sus servicios a los asociados.



El papel de los sindicatos tradicionales

Los sindicatos tradicionales tienen el reto de generar un nuevo relato que los acerque a los nuevos actores de la economía digital y puedan impactar en públicos a los que actualmente, les resulta difícil llegar⁸⁰.

Por su tradición negociadora destacar hasta el momento el trabajo de sindicatos en Escandinavia^{81 82} estableciendo diálogo, acuerdos y pilotos con plataformas de la economía bajo demanda. Por ejemplo Hilfr,

una plataforma danesa para servicios de limpieza domésticos, ha firmado un acuerdo innovador con 3F, un sindicato danés. El acuerdo garantizará a las personas que trabajan en la plataforma la cobertura por enfermedad, el subsidio por vacaciones y una contribución a su pensión. Este acuerdo es un acuerdo piloto de 12 meses de duración. Al finalizar el piloto las partes acordaron evaluar los resultados del mismo sobre la base de las evidencias recopiladas.

El sindicato del metal alemán, en colaboración con sindicatos en Austria y Suecia, también ha tenido actuaciones destacadas como el portal FairCrowd. Work⁸³, la “Declaración de Frankfurt⁸⁴” o la promoción del Crowdsourcing⁸⁵ Code of Conduct 2.0 firmada por 8 plataformas de crowd work. No hay datos claros del impacto real de estas iniciativas hasta el momento.

En el Reino Unido la Trade Union Congress (TUC) ha venido desarrollando una línea de actividad específica⁸⁶ para llegar a los trabajadores más jóvenes y digitales. Han sido los promotores de la aplicación WorkSmart⁸⁷ que acompaña a los trabajadores en su desarrollo profesional y conecta a aquellos que comparten retos similares.

En España UGT desarrolló el portal “Tu respuesta sindical ya⁸⁸” y CCOO ha publicado algunos estudios al respecto del tamaño de la economía de plataformas en Catalunya⁸⁹. A finales de 2018 UGT editó una extensa guía sobre “Los riesgos laborales de la economía colaborativa⁹⁰”. En general, hasta donde conocemos, no se han tendido puentes con las plataformas para hacer experimentos o acuerdos como en los casos de Escandinavia o Alemania.

A nivel Europeo el European Trade Union Institute publica informes de manera regular. Uno de los más interesantes lanza una provocadora pregunta: “*Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe*⁹¹”. Recomendable.



Sindicalismo y revolución tecnológica - Luz Rodríguez - Doctora en Derecho, Profesora de Derecho del Trabajo UCLM. Los 100 de COTEC.

Texto publicado originalmente el 28/02/2018 en InfoLibre. Incorporado con el permiso de la autora.

El joven sindicalista de la Confederación Europea de Sindicatos Thiébaud Weber ha recurrido a la imagen del dios Jano para ilustrar **cómo debe actuar el sindicalismo frente a la revolución tecnológica. En la mitología romana, Jano es el dios** de los comienzos y los finales y tiene el don de discernir el pasado y el futuro. Por eso se le representa con dos caras o bifronte y ha prestado su nombre al mes de enero, que transita entre un año que termina y otro que empieza su curso. Pues bien, creo que la imagen y sobre todo el mensaje que Weber transmite mediante ella es totalmente acertado. De partida, el sindicalismo deberá encarar el futuro marcado por los avances tecnológicos y su aplicación al proceso productivo y los modelos de negocio, pero **no podrá dejar de lado la atención a problemas más clásicos** como el desempleo, la precariedad o la desigualdad, que no sólo no han desaparecido del mundo del trabajo, sino que pueden intensificarse en la era de la robótica, la inteligencia artificial y la digitalización. El sindicato tendrá, así, que combinar una acción sindical más clásica, con otra de vanguardia que dé respuesta a los desafíos del cambio tecnológico. Mirar al pasado y mirar al futuro, como Jano; y hacerlo en un contexto nada fácil, marcado por la globalización y un cierto desencanto social en relación con el sentido y la función de la actuación sindical.

Probablemente lo primero que tendrá que afrontar el sindicalismo en la era digital es el **miedo de la población trabajadora a perder sus empleos por el avance de las máquinas**. La suma de la robótica, la digitalización y la inteligencia artificial puede, según todos los indicios, provocar cuantiosas pérdidas de puestos de trabajo. El Foro Económico Mundial nos habla de **5,1 millones de empleos netos**⁹² que desaparecerán entre 2015 y 2020, dado que, aunque la caída de puestos de trabajo alcanzará los 7,1 millones,

se crearán en ese mismo periodo de tiempo dos millones de nuevos empleos. De su lado, **McKinsey**⁹³ mantiene que cerca del 50% de las actuales actividades laborales son susceptibles de automatización y que seis de cada diez ocupaciones tienen ya en el presente más del 30% de actividades que pueden ser automatizadas; más aún: en 2030, el número de horas de trabajo que podrán ser automatizadas podrá alcanzar el 30% del total mundial. Finalmente, la **OCDE**⁹⁴ aporta una visión más optimista, cifrando en un 9% el total de los puestos con alto riesgo de automatización en el conjunto de los países de esta organización.

Por lo que se refiere a España, el informe anterior destaca los siguientes datos: el 12% de los puestos de trabajo tienen un riesgo de automatización alto, pero el 38% de los puestos de trabajo tienen un riesgo de automatización media, con lo que nuestra mediana de riesgo de automatización se sitúa en el **35% de los actuales puestos de trabajo**. El riesgo más alto de automatización se localiza en relación con los trabajadores que tienen el nivel de cualificación más bajo (un 56% de esos puestos de trabajo están en riesgo de automatización) y respecto de los trabajadores con rentas más bajas (el 25% de los puestos de trabajo en riesgo de automatización corresponden a trabajadores con el percentil más bajo de rentas y el 29% a trabajadores con el segundo percentil más bajo).

Lo anterior nos pone sobre la pista de algunas de las tendencias producidas por el avance de la tecnología que tendrán que integrarse en la acción sindical. La primera es, efectivamente, el **riesgo de pérdida de empleo** para algunos sectores de la población trabajadora y el riesgo, a su vez, de aparición de comportamientos luditas (algunos de los episodios contra conductores y/o vehículos de Uber o Cabify tienen, sin duda, este sesgo). La segunda es la **necesidad de recualificación** de grandes capas de la población para que no pierdan la carrera frente a la tecnología. La tercera es la **necesidad de proveer de rentas**⁹⁵ a las personas que, pese a todo, pierdan su empleo. Y la última, pero no menos importante, el **diferente impacto que tiene la tecnología** sobre el empleo de la población trabajadora, en función de su cualificación y sus rentas, y por ello, la creación de una estructura bipolar con fuertes desigualdades en el mercado de

trabajo y en el conjunto de la sociedad.

Estos retos que conlleva desde la perspectiva sindical la revolución tecnológica llegan en un momento en el que el **sindicalismo está debilitado**. No me refiero únicamente a las consecuencias que puede haber provocado sobre el movimiento sindical la crisis económica iniciada en 2008, sino a una corriente subterránea que ya fluía desde hace tiempo. A finales de los años 90 del siglo pasado, **Richard Hyman**⁹⁶ enumeraba tres razones por las que, según él, la “solidaridad mecánica” de la que había gozado hasta entonces el sindicalismo había entrado en crisis: la creciente heterogeneidad de la población trabajadora y, por ello mismo, la creciente dificultad de responder con una acción sindical unitaria a intereses de los trabajadores cada vez más divergentes; la globalización y, con ella, la intensificación de la competencia entre las empresas y la pulsión hacia la descentralización y la desregulación como fórmulas para exacerbar la propia competencia entre los trabajadores; y la erosión de los compromisos políticos igualitarios. Con todo, lanzaba dos mensajes de esperanza que me parecen premonitorios de lo que debe acontecer en este tiempo en el que el sindicalismo está obligado a encarar los efectos de la digitalización. El primero es que no estamos tanto ante una crisis del sindicalismo, sino de **un particular modo de hacer sindicalismo**, y el segundo, claramente anticipado a su tiempo, que las jerarquías sindicales deben **dejar paso a las redes de trabajadores** y ha de caminar hacia el “sindicato virtual”.

Tal es, efectivamente, lo que parece estar sucediendo en **las plataformas de trabajo** digitales. Las que Degry⁹⁷ se llama “factorías del siglo XXI” han irrumpido muy recientemente en la arena económica (¿quién había oído hablar hace apenas 5 años de Uber, Deliveroo o Amazon Mechanical Turk?) y tienen todavía un peso en número de trabajadores que puede calificarse de marginal, pues, según los estudios (ya que datos oficiales no existen), el trabajo a través de plataformas es la principal fuente de rentas de **no más del 2,5%**⁹⁸ **de la fuerza de trabajo**. Sin embargo, tienen tal potencial de transformación del modelo productivo y de relaciones de trabajo que **concentran prácticamente todas las miradas**⁹⁹ **(y temores)** de la dogmática jurídica y de los propios medios de comunicación.

Hay que empezar diciendo que no todas las plataformas digitales de trabajo son iguales, dado que algunas, como Uber o Deliveroo, localizan en un determinado territorio sus servicios, mientras que otras, como Amazon Mechanical Turk, permiten la prestación de servicios desde y hacia cualquier punto del planeta. En el primer caso, la organización sindical se vuelve más fácil, dado que los proveedores están localizados en el mismo espacio geográfico. De hecho hay ya movimientos sindicales o parasindicales de conductores o riders de cierta significación en **Londres, Frankfurt, Viena o Barcelona**, donde se ha creado la plataforma Riders X Derechos. Sin embargo, en el caso de las plataformas digitales donde se producen intercambios de servicios, una de las características estructurales de esta clase de “mercados digitales de trabajo” es justamente su dispersión. La tecnología permite, en efecto, **llevar la externalización de actividades hasta el extremo**, no solo porque mediante una plataforma se puede distribuir el trabajo a lo largo y ancho del mundo, sino porque mediante una plataforma puede descomponerse el trabajo en cientos de microtarefas que son expandidas a lo largo y ancho del mundo.

Ello produce, junto con la absoluta dispersión de la fuerza de trabajo, **una absoluta descualificación de la misma**. El microtrabajador (microworker) se ocupa, una vez que ha ganado la puja por ella en la correspondiente plataforma, de una de las microtarefas en que se ha dividido lo que antes era un trabajo, recibiendo a cambio uno de los microsalaris en que se ha fragmentado lo que antes era un salario. Creo que no hace falta insistir en lo que esto significa en términos de precariedad y pobreza laborales. Pero también, y es lo que más interesa en términos de acción sindical, de **falta de identidad laboral de estos trabajadores**, que ni saben la profesión a la que se dedican (realizan, sin más, diversas microtarefas a través de una app o una web) ni el propio nombre profesional que pueden darse a sí mismos. El trabajo a través de plataformas digitales rompe, por tanto, todas las identidades que antes sirvieron para construir la solidaridad sobre la que, a su vez, se fundó la creación y actuación de los sindicatos. Ni el territorio, ni la empresa, ni la profesión son elementos de cohesión de los trabajadores de las plataformas:

dispersos y/o aislados geográficamente, sin saber si la app a que se conectan o el cliente anónimo que solicita sus servicios es su empleador y sin saber exactamente cuál es su profesión, **no tienen elementos de referencia que les sirvan para unirse a otros con el fin de organizarse y actuar en defensa de sus intereses comunes.** Peor aún, en no pocas ocasiones la plataforma hace que deban competir entre sí mediante una subasta para poder obtener la microtarea que ha sido puesta en circulación, lo que genera **comportamientos competitivos e individualistas** (cuando no predatorios) contrarios al mínimo sentido de unidad que hace germinar la acción en común.

Sin embargo, es posible que **la tecnología una lo que ha dispersado la propia tecnología.** Se trata del *WorkerTech*, esto es, de la utilización de la tecnología para articular movimientos de defensa de los intereses de los trabajadores. Es **otra forma de hacer sindicalismo** porque, para empezar, la utilización de la tecnología (redes sociales, páginas web, apps) es la forma de conectar a los trabajadores entre sí. Esto es, no hay jerarquías, ni organización, ni sedes, ni siquiera afiliación, sino foros y redes de trabajadores conectados entre sí mediante una plataforma digital. En principio, ni siquiera buscan una acción colectiva, sino **compartir experiencias** y, algo muy importante, conocimientos sobre las plataformas para las que trabajan y los clientes que encargan microtareas a través de ellas. Fair Crowd Work, plataforma digital vinculada a IG Metal, hace justamente eso: con base en las experiencias que van relatando los propios prestadores de servicios elabora un ranking de las plataformas digitales a fin de que otros prestadores de servicios conozcan cómo se comportan las mismas. Es **una forma de reparar la extrema falta de transparencia** con que se trabaja para las plataformas digitales, donde a veces no llega a conocerse ni quién encarga la tarea ni los fines con que se utilizará una vez realizada la misma. Pero también es una forma de generar confianza y **un cierto sentimiento de pertenencia e identidad comunes**, sin que sobre ello pesen los prejuicios que a veces se tienen contra el sindicato o el sindicalismo más clásico.

De hecho estas redes ni siquiera persiguen la utilización de mecanismos clásicos de la acción sindical, como la negociación colectiva, sino **dar a conocer** al público en

general y a los medios de comunicación **los comportamientos que realizan las plataformas** o, más en general, las empresas para las que trabajan. Un ejemplo de ellas puede ser **Coworker.org**. Estas organizaciones utilizan de forma intensiva la tecnología y las posibilidades que ofrecen las redes sociales **para multiplicar el impacto social de sus reivindicaciones**, denuncias de comportamientos empresariales o actuaciones en defensa de los intereses de los trabajadores (incluidas las huelgas). Y no buscan —o al menos, no buscan de partida— llegar a un acuerdo con el empleador, sino **movilizar a la clientela o al conjunto de la población** de forma que se resienta el consumo de los productos o servicios que ofrece la empresa o bien a los propios poderes públicos para que intervengan de alguna manera contra las situaciones laborales que sacan a la luz pública mediante el uso de la tecnología. No les interesa, pues, la negociación colectiva, sino la **intervención de los poderes públicos y el activismo de los consumidores** para que la empresa se vea obligada a modificar sus comportamientos laborales. En relación con el sindicalismo más clásico, estas redes plantean el problema de formar un mosaico de organizaciones atomizadas y desconectadas entre sí y con poca ideología, por así decirlo, laboral, lo que dificulta la creación de una estrategia sindical uniforme o unitaria a través de ellas al modo de lo que siempre ha supuesto el sindicalismo confederal. Pero también es verdad que no siempre son ajenas al mismo; al contrario, las experiencias habidas hasta la fecha en Estados Unidos o Alemania están de alguna manera orquestadas (y financiadas) por los sindicatos de corte clásico, que han renunciado a “colonizar” estos movimientos con sus fórmulas típicas de afiliación y acción sindical. Y ello ha devenido un éxito. **De este modo, quizá sea utilizando la propia tecnología y desvistiéndose de algunos de sus atributos más clásicos como se empodere el sindicalismo en la era digital.**



2.2.3. SEGUROS

Cuando el trabajador ya haya podido encontrar trabajo aún le queda la tarea, poco interesante pero crítica, de encontrar seguros para el ejercicio de su actividad, seguros por accidentes, seguro médicos, etc.

Por suerte, a raíz del InsurTech¹⁰⁰, la oferta de las aseguradoras se ha digitalizado en los últimos años. Se han desarrollado productos limitados en tiempo y/o que se pueden activar al inicio de una actividad. Estos productos de pago por uso y pólizas más baratas por períodos de tiempo limitado se alinean mejor con el flujo de caja y la realidad laboral de los trabajadores independientes. Además las empresas están utilizando una captura de datos cada vez más detallada para poder ofrecer productos más ajustados a nivel individual y de uso de activos.

Seguros por ejercicio de la actividad

[Zego](#), que empezó a operar en España a finales de 2018, ofrece un abanico de seguros (bicicletas, scooters, coches, furgonetas, etc.) para los trabajadores de la economía bajo demanda.

Zego dispone de acuerdos con Deliveroo, UberEats, Stuart, etc. de manera que se simplifica al máximo la contratación. Zego para el conjunto de los trabajadores independientes (cuello azul y *freelancers*) ofrece seguros de responsabilidad civil pensados para aquellas personas que trabajan de cara al público o diseñan productos o servicios utilizados por miembros del público en general.

[Dinghy](#) es otra empresa que ofrece también seguros para herramientas de trabajo (portátil), ciberataques, responsabilidad civil, indemnización profesional, etc. De manera aún más especializada [Prosightdirect](#) ofrece seguros para DJs, profesores de yoga y expertos en wellness.

Trabajadores bajo demanda, seguros y laboralidad

Para evitar el riesgo de laboralizar la relación con sus proveedores muchas plataformas no ofrecen el seguro directamente sino que realizan acuerdos con terceros y lo ofrecen como una opción, recomendada pero no obligatoria, a sus proveedores.

En todo caso, debido al incremento de incidentes, es un escenario que está evolucionando rápidamente y algunas plataformas ya han dado un paso adelante mostrando interés en ofrecer una mayor protección:

- Desde junio de 2018 los *riders* de Deliveroo en varios países europeos disponen de un seguro gratuito de responsabilidad civil y lesiones para el *rider*¹⁰¹.
- Desde inicio de 2018 UberEats ofrece un paquete de seguro gratuito para sus mensajeros independientes en varios mercados europeos: seguro de accidentes personales, beneficios por enfermedad o lesión severa hasta un máximo de 15 días y seguro de responsabilidad civil. La oferta se ha extendido a algunos países de América Latina desde finales de 2018.
- Uber también ha estandarizado ofrecer seguros en la mayoría de mercados. En el caso de España lo ofrece junto a AXA¹⁰² y de manera gratuita para sus conductores.

Seguros médicos, desempleo y otras contingencias

Debido a que, como hemos visto antes, el acceso a las protecciones sociales tradicionales por parte de los trabajadores independientes es limitada, emerge una oferta variada desde el sector privado para la cobertura de diversos tipos de contingencias.

Empresas tradicionales como [Vital Seguro](#) o [AXA](#) ha creado productos especializados para autónomos como seguros de baja laboral.

[SomosMuno](#), surgida del BBVA, nació ya como agencia mediadora de seguros digital pensada especialmente para autónomos ofreciendo seguro de baja temporal (lo que sería el desempleo en un trabajador asalariado), salud médica y salud integral. Cesó su actividad en marzo de 2019. En Francia [Alan](#) es un proyecto similar.

[StrideHealth](#) ha sido la referencia en Estados Unidos en facilitar la contratación de seguros médicos, dentales, vista, etc.

StrideHealth tiene acuerdos con muchas plataformas (Care.com, Etsy, Fiverr, DoorDash, Postmates, etc.). En algunos casos las plataformas ofrecen un subsidio parcial para el pago de estos seguros.

[Freelancers Union](#) ofrece servicios médicos fáciles de contratar ajustados a las necesidades de los trabajadores independientes. Freelancers Union además ofrece seguros de responsabilidad civil, planes de jubilación, seguros por incapacidad permanente, etc. También han sido los promotores del proyecto [Trupo](#) que ofrece cobertura a los *freelancers* cuando están de baja por enfermedad.

Para los nómadas digitales [SafetyWing](#) ofrece un seguro médico global adaptado a sus necesidades particulares.

Modelos de mutualización a pequeña escala

Resultan especialmente interesantes aquellos nuevos modelos donde, ayudados por la tecnología, se ofrece una mutualización de riesgos en grupos más pequeños.

[Breadfunds](#) en Reino Unido crea grupos de 25-50 trabajadores independientes para ofrecerse protección mútua. Este colectivo requiere de un nivel de confianza adicional de manera que se reduzca el riesgo de fraude.

En Francia [Otherwise](#) o [WeMind](#) siguen ideas similares que darán mucho que hablar en los próximos años.

2.2.4.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los trabajadores independientes a menudo no tienen recursos cuando se trata de reportar abusos de cualquier tipo, incluyendo pagos atrasados, desconexión o eliminación de su usuario en la plataforma (lo que sería un despido), cambios unilaterales en los términos y condiciones de la prestación de servicios o actitudes discriminatorias por parte de otros usuarios.

Por la naturaleza multilateral de las plataformas los conflictos se dan:

- Entre la plataforma y sus usuarios (proveedores y consumidores).
- Entre un usuario/a productor/a y un usuario/a consumidor/a.

El caso más habitual de **conflictos de los usuarios con las plataformas** es la desconexión unilateral de la cuenta de un usuario en el sistema y los pagos atrasados¹⁰³.

Para mantener la calidad del servicio las plataformas, dentro de los términos y condiciones, establecen unos requisitos de mínimos (ej: no rechazar más de un cierto porcentaje de los trayectos, disponer de una reputación determinada, etc.). También se definen mecanismos de reingreso al sistema. En cualquier caso hay un amplio grado de interpretación sobre estas normas internas de la plataforma y se necesita una mediación entre las partes.

En 2017 la Asociación Alemana de Crowdsourcing y el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Alemania establecieron una "Oficina conjunta de Ombuds"¹⁰⁴ encargada de resolver disputas entre microtrabajadores, clientes y plataformas de crowdsourcing. Las plataformas que han firmado el "Crowdsourcing Code of Conduct"¹⁰⁵ se comprometen a aceptar esta mediación.

Para la resolución de **conflictos entre usuarios** las plataformas deberán proveer de mecanismos ágiles y preestablecidos para la gestión de estos conflictos en primera instancia. Cuando el conflicto escala fuera de la plataforma la adhesión a un **sistema de arbitraje** sería recomendable. Este sistema de arbitraje puede estar determinado dentro de los términos y condiciones de la plataforma

que los usuarios aceptan y/o formar parte de un código de buenas prácticas de las plataformas.

Como ayuda tecnológica para este tipo de situaciones existen mecanismos de “*online dispute resolution* (ODR)”¹⁰⁶ que se han venido desarrollando en el ámbito de la protección de los consumidores desde hace años. Con toda seguridad estos mecanismos ODR podrán ser de utilidad también para facilitar las disputas de los trabajadores independientes en su conjunto.

En un futuro el uso *blockchain* y *smart contracts*¹⁰⁷ puede llegar a automatizar muchas de estas disputas. La startup [Kleros](#) ya trabaja en esta dirección de manera muy innovadora.

2.2.5. IDENTIDAD Y REPUTACIÓN DIGITAL

Los trabajadores independientes son como una mini empresa. Para acceder al mercado a través de las plataformas necesitan de una identidad digital verificada y una reputación de sus trabajos anteriores así como información acerca de sus capacidades.

Por el momento, la mayoría de los datos generados por los trabajadores independientes mediante plataformas digitales se tratan por defecto como propiedad de la plataforma en lugar de propiedad del trabajador. Esto es un problema.

Por ejemplo, un vendedor que ha acumulado una reputación en Amazon Marketplaces no puede exportarla para comenzar a vender

en Etsy sin partir de cero. Alguien que ha certificado unos conocimientos en los tests internos de la plataforma UpWork¹⁰⁸ tampoco los puede exportar a otras plataformas. De entrada esto genera un efecto de bloqueo (*lock-in*) de los proveedores en las plataformas. Además si por algún motivo la plataforma borra el perfil de ese usuario es muy probable que su reputación también desaparezca.

Los proveedores deben poder transferir sus datos (reputación, certificaciones, etc.) de una plataforma a otra. Una buena reputación también les puede ser útil para acceder a seguros, préstamos o plataformas de beneficios sociales en mejores condiciones (ej: descuentos).

Un punto que puede ser clave en este ámbito es el impacto del nuevo reglamento europeo de protección de datos¹⁰⁹ (GDPR) que es de obligado cumplimiento desde mayo de 2018. La normativa contiene una noción similar de “portabilidad de datos” para los consumidores. El impacto del GDPR en el entorno de las plataformas digitales laborales sigue sin estar del todo clara¹¹⁰. En un futuro no muy lejano ofrecer la portabilidad de la reputación y los credenciales será una ventaja competitiva de las plataformas para atraer a los mejores proveedores.

Desde “Exploring portable ratings for gig workers”¹¹¹ se aportan posibles soluciones como perfiles gestionados por entidades independientes o el uso de estándares técnicos que permitan la portabilidad. Ya existen grupos de trabajo como el W3C Credentials Community Group trabajando en ello.

Potenciales soluciones para una reputación portátil



ESTÁNDAR DE DATOS
ABIERTOS DESCENTRALIZADO



TITULAR DE DATOS
CENTRALIZADOS



SERVIDOR DE PLATAFORMAS
DE REPUTACIÓN



SERVIDOR DE PLATAFORMAS
DE REPUTACIÓN CON
CERTIFICADO DE PROPIEDAD

Adaptación desde “Exploring portable ratings for gig workers” (Cassie Robinson, 2018)

A fecha de hoy es imposible saber cómo los trabajadores, y la ciudadanía en general, llegaran a controlar sus datos de identidad y su reputación en las plataformas digitales. Hay señales en varias direcciones:

- Desde el Reino Unido [Credly](#) es una de las primeras startups que trabaja en este ámbito. Credly proporciona credenciales digitales, portátiles y verificadas que permiten a los solicitantes de empleo mostrar a los empleadores lo que saben y pueden hacer. Startups como [Traity](#), [Deemly](#) o [Tiiqu](#) (basada en *blockchain*) también van en la dirección de agregar diversidad de fuentes de reputación aunque todas ellas con aproximaciones algo diferentes.
- Por otro lado startups de apoyo en administración y finanzas como [Hurdlr](#) y [SherpaShare](#) acceden a la identidad y la reputación de los usuarios en varias plataformas para poder ofrecer sus servicios. Si estos proyectos consiguen suficiente escala podrían llegar a ser gestores de estos datos de reputación en nombre de los usuarios.
- Plataformas digitales y empresas de trabajo temporal se apoyan en servicios de verificación de identidad y antecedentes como [Checkr](#) o [GoodHire](#). Estas empresas están también en una posición privilegiada para gestionar una identidad digital verificada en nombre de los usuarios.
- Y las propias administraciones locales, regionales, nacionales y supranacionales podrían tener también un rol en el ámbito de la identidad y la reputación digital de los ciudadanos, con el riesgo de caer en la distopía del “Social Credit System”¹¹² Chino.

En el ámbito de la reputación también hay que considerar casos, un poco diferentes, donde la reputación no se encuentra ligada a la plataforma donde uno ofrece sus servicios o encuentra el trabajo:

- Trabajadores independientes que por sus habilidades son capaces de ofrecer servicios al mercado de manera directa (médicos, abogados, etc.). En este campo emergen portales como [Doctoralia](#) o [EIAbogado](#) que se convierten en los “TripAdvisor” para ese vertical de servicios ofrecidos por trabajadores independientes.

- Trabajadores, sobre todo en el sector servicios que trabajan de cara al público, que pueden ser evaluados directamente por los clientes con aplicaciones como [GuudJob](#).

Para concluir indicar que un reto del que se habla poco es que estos **sistemas de reputación son altamente imperfectos**. Por un lado sufren de “inflación reputacional”¹¹³, ya que es incómodo para una persona dejar a otra una mala crítica. En general si algo no va del todo bien preferimos no dejar ningún comentario. Además son susceptibles a manipulaciones malintencionadas¹¹⁴ y están sujetas a guerras sucias entre proveedores para perjudicarse¹¹⁵ entre ellos.

2.2.6 . ACCESO A HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Para poder trabajar necesitamos herramientas de trabajo. Tradicionalmente han sido ofrecidas por el empleador, pero la situación es diferente para los trabajadores independientes.

- Para los conductores de Uber o Lyft la empresa [HyreCar](#) ofrece el **alquiler de coches**. Lyft ofrece su propio programa de alquiler llamado [Lyft Express Drive](#). Uber también facilita la compra, leasing (incluidos eléctricos) o [alquiler](#) de vehículos a través de la plataforma GetAround.
- En otros casos la necesidad es **tener acceso a un espacio**. Puede ser para trabajar (un coworking generalista o especializado en algún sector (moda, diseño, vídeo, etc.)), salas de reuniones / formaciones (en hoteles o coworkings, en plataformas como [LiquidSpace](#), [HireSpace](#) o [Office Riders](#)) o otro tipo de eventos ([GoPopUp](#) ofrece espacios particulares para ventas, presentaciones, celebraciones, etc.). Para los más nómadas hay servicios como [OneCoworking](#) o [Copass](#) que simplifican el acceso a multitud de coworkings en el mundo.
- Algo similar ocurre para trabajadores del sector creativo (y otros sectores) que **usan equipamiento muy caro de manera puntual**. Ej.: en el mundo de la fotografía / audiovisual ya hay casas tradicionales de alquiler de material. Son de destacar portales de alquiler entre profesionales, para que puedan rentabilizar su propio material cuando no lo usan. [LigthyShare](#)

(especializada en audiovisual) o [Zilok](#) (generalista) son dos referentes en Francia. En España en 2018 vimos el cierre de la startup Relendo en Valencia y en 2019 hemos visto nacer a [Rentalo](#) en Madrid.

En un futuro cercano podemos anticipar que dentro de las “herramientas de trabajo” tendremos **servicios o dispositivos que “aumenten” las capacidades de los trabajadores.** Por ejemplo mediante el uso de servicios de inteligencia artificial bajo demanda o el alquiler de exoesqueletos para trabajos manuales. [ShrepaShare](#) es un servicio basado en IA de apoyo a los conductores de Uber para que consigan mejores ingresos. El alquiler de exoesqueletos ya es una realidad en el ámbito médico¹⁶ y en algún momento también lo será en el ámbito laboral de los trabajadores bajo demanda y trabajadores de cuello azul.

2.2.7. FINANZAS Y TAREAS ADMINISTRATIVAS

Para los trabajadores independientes el panorama financiero y administrativo se vuelve más complicado de lo que es para un asalariado. De la noche a la mañana uno debe asumir toda la complejidad de ser una pyme con un único empleado.

Por todas estas necesidades vemos una cantidad importante de startups enfocadas en ayudar a los trabajadores independientes con sus finanzas y tareas administrativas a caballo entre el mundo *WorkerTech* y el mundo *FinTech*. Rebajar el coste en tiempo y en dinero de este tipo de gestiones es especialmente importante para los trabajadores de bajos ingresos.

[StrideHealth Tax](#), [SherpaShare](#) o [Hurdlr](#) se especializan en el sector de los trabajos bajo demanda (conductores, *riders*, etc.) y les ofrecen control de los kilómetros conducidos, gastos de gasolina, costes mantenimiento, depreciación del vehículo, etc.

Para el sector de los *freelancers* la necesidad es la de gestionar los clientes, los proyectos y el tiempo dedicado a las tareas, las facturas, gestión de gastos, etc. Soluciones como [AndCo](#), [Joist](#) o [QuickBooks](#) ofrecen un amplio abanico de servicios a los profesionales independientes.

Una vez obtenidos los ingresos hay que pagar los impuestos correspondientes. La función tradicional de una asesoría está siendo tomada por startups como [Quipu](#), [Painless1099](#) o proyectos como [SMart](#).

NOTA: El caso de SMart, que operan en 8 países europeos incluido [España](#), es particularmente interesante ya que se organiza como una cooperativa de trabajo asociado y esto permite a su vez que los trabajadores independientes, sobre todo freelancers del mundo artístico, sean trabajadores de la cooperativa y obtengan mayores coberturas sociales de manera legal. Es un modelo de Smart ha tenido.

Muchos de estos servicios también ofrecen guías y consejos¹⁷ sobre qué tipos de deducciones fiscales son aplicables, algo que en muchos casos el trabajador independiente no conoce. En la medida de lo posible intentan aplicar las deducciones de manera automática.

Por el lado de la gestión financiera, desde el mundo *Fintech*, hay servicios como [Portify](#), [Trezeo](#) (Reino Unido), [Teller](#) (EE.UU.) [Shine](#) (Francia) o [Gigsuper](#) (Australia) que ayudan a una mejor planificación. Son servicios que también ayudan al ahorro a largo plazo, a realizar aportaciones a planes de pensiones y pueden ofrecer servicios de factoring (cobro anticipado de facturas).

Portify ofrece también crédito de emergencia que se puede gastar en ciertas tiendas para comprar artículos esenciales. A menudo los trabajadores independientes tienen poco o ningún historial de crédito, descalificándolos de los créditos y préstamos a precios razonables. Portify tiene acuerdos con varias plataformas laborales en Reino Unido así los trabajadores pueden conectar su cuenta bancaria a la aplicación y ver su actividad financiera en todas las plataformas con las que trabajan de manera unificada. Estos datos luego se utilizan para proporcionar un puntaje de crédito de emergencia y ayudarlos a administrar sus finanzas.

Trezeo ayuda a los trabajadores por cuenta propia, a sobrellevar la volatilidad de los ingresos que experimentan debido a los patrones de trabajo impredecibles. Trezeo es una cuenta bancaria que estabiliza los ingresos, es decir añade dinero durante

períodos de bajos ingresos, sin intereses, para garantizar flujo de ingresos constante. Funciona a partir del aprendizaje automático para comprender los patrones de ingresos y el comportamiento financiero, y modelar el riesgo. Los trabajadores pueden inscribirse por una cuota de 5 libras por semana.

Para que todas estas innovaciones del lado de los trabajadores puedan funcionar aún mejor habrá que trabajar del lado de las administraciones en la simplificación del pago de impuestos y en una posible delegación de funciones recaudatorias a las plataformas digitales. Tarea para nada simple.

En el Reino Unido la Oficina de Simplificación Tributaria (OTS, por sus siglas en inglés) publicó “Plataformas, la Economía de Plataformas y la Simplificación Tributaria”¹¹⁸. La OTS recomendó que las plataformas laborales puedan ofrecer retención de impuestos en nombre de los trabajadores (y transferirlos a la administración). Esta aproximación de “pagar cuando se gana” (pay as you earn - PAYE) permite también repartir los pagos de impuestos a lo largo del año, de una manera que sea más manejable para los *freelancers*, muchos de los cuales se enfrentan a pagos importantes al final del año fiscal. Aspen Institute en Estados Unidos publicó “Tax Simplification for Independent Workers” aportando ideas similares.¹¹⁹

También en Estados Unidos la Internal Revenue Service (IRS) ha creado el “Sharing Economy Resource Center”¹²⁰, una página web diseñada para ayudar a aquellos contribuyentes involucrados en la economía de plataformas, a encontrar fácilmente los recursos que necesitan para cumplir con sus responsabilidades tributarias.



Trazabilidad de los ingresos en las plataformas digitales y pagos de impuestos

Los titulares en la prensa hablan a menudo de la generación de ingresos mediante plataformas digitales como trabajo en negro o de economía sumergida. Nada más lejos de la realidad. La digitalización del trabajo (y los pagos asociados) es un aliado que puede ayudar a formalizar buena parte del trabajo informal. *“Las plataformas tienen algo fantástico para la política pública: la trazabilidad del trabajo y de los impuestos. Eso es algo que no ha existido nunca y que permite, por ejemplo, saber cuánto gana un autónomo. Esto facilita, por ejemplo, establecer un modelo de cotización en función de sus ingresos”* comenta Luz Rodríguez al respecto.

Las plataformas, por su papel de intermediarios, conocen los ingresos de sus participantes. Varios países (Bélgica, Francia, Estonia, etc.) experimentan con diversidad de modelos para tener acceso a estos datos. Puede ser mediante el envío directo de estos datos a las autoridades o bien convirtiendo a las plataformas digitales en agentes recaudadores que pueden realizar pagos en nombre de los trabajadores independientes.

Una vez conocidos los ingresos reales se puede establecer un régimen tributario para que el trabajo esporádico en plataformas digitales suponga una menor carga burocrática y fiscal. En Bélgica¹²¹ el gobierno introdujo en 2016 un régimen fiscal para los trabajadores de plataforma en el que los belgas que ganan hasta 5.000 € anuales a través del trabajo de plataforma deben informarlos como “ingresos varios” y pagar un 10% de impuesto a las ganancias en lugar del 33% habitual.



2.2.8. FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

Pasar de ser un asalariado a trabajar de manera independiente e intermitente requiere de un proceso de aprendizaje y un acompañamiento.

Para empezar **formación básica para ser un trabajador independiente**. El paso del mundo asalariado al mundo independiente no es fácil ya que de la noche a la mañana la persona es responsable de muchas nuevas necesidades que antes eran cubiertas por el empleador.

En primer lugar la parte burocrática: darse de alta como autónomo, licencias de actividad, certificaciones, pago de impuestos, etc. Por parte de las administraciones dentro de los cursos para nuevos emprendedores o autónomos se suele incluir este tipo de formación e incluso apoyo personalizado. Además, muchas de las herramientas para los trabajadores independientes en el ámbito de la gestión de facturas y pago de impuestos incluyen algún tipo de formación básica al respecto.

Destacar la estrategia en San Francisco para capacitar y apoyar a los trabajadores independientes que utilizan plataformas online para el trabajo¹²². Incluye un “**Gig Economy Starter Kit**” y **cursos con vídeos interactivos** que abordan temas como los permisos necesarios para convertirse en trabajador independiente, contratos y licitaciones, gestión de clientes, finanzas e impuestos, gestión del tiempo, etc.

Para los trabajadores bajo demanda el portal **GigWorker** recopila los mejores recursos para ellos. Recursos formativos acerca de cómo ser un trabajador independiente y también información más específica sobre las plataformas laborales más populares.

Más enfocados al sector de los *freelancers* han surgido medios especializados como **Amedee** en Francia, **Nation1099** en EE.UU., **SerAutonomo** o **InfoAutonomo** en España. En Francia hay un **MOOC dedicado a cómo ser autónomo** y se celebró la segunda edición de la “**Freelance Fair**” con un éxito notable. A menudo las comunidades de autónomos también ejercen esta labor formativa de manera más informal en los foros.

Un segundo paso es la formación y entrenamiento en el uso de las plataformas digitales en general. Por un lado hay que abordar la brecha digital que deja fuera de estos mercados laborales a un buen número de personas. El proyecto más destacable en este ámbito es **The Digital Workforce Development Initiative** (DWDI) en EEUU. DWDI es una coalición de empresas y comunidades que brinda capacitación y apoyo a trabajadores independientes especializándolos en el uso de plataformas laborales. Habitualmente cierran acuerdos con los agentes del territorio y las administraciones locales para realizar esta labor de capacitación y acompañamiento.

Además hay que aprender a **usar una plataforma digital en concreto**, a proveer el servicio según los criterios de la plataforma y a cumplir con las normas de seguridad necesarias. Las plataformas suelen tener interés en poder capacitar a sus proveedores. El riesgo es que este tipo de entrenamiento les acerca a una relación de laboralidad con sus proveedores. Este riesgo es más marcado para las plataformas de economía bajo demanda.

Aún con este riesgo de laboralidad las plataformas están ofreciendo formaciones en diversas configuraciones:

- Glovo tiene un breve **video informativo** acerca del proceso de darse de alta para luego ir a una sesión formativa presencial. Deliveroo va más allá y ha creado versiones locales de su **RooCommunity** con consejos, historias compartidas, eventos, etc. A medio camino entre comunidad y centro de formación para los *riders*.
- En el caso de Uber, en México por ejemplo, han organizado la formación a través de las soluciones tecnológicas de MindFlash¹²³ lo que les permite formar a más de 4.000 conductores a la semana. Grab llegó a un acuerdo con Axonify¹²⁴ para el sudeste asiático. Lyft ha realizado un acuerdo similar con Udemy¹²⁵ para formar a sus conductores. En Udemy, al ser una plataforma abierta, hay una amplia oferta de cursos relacionados con Uber realizados por los propios conductores.
- También hay usuarios expertos que deciden hacer un negocio creando una

oferta formativa para otros usuarios que usan la la misma plataforma. [Ridester](#), [The RideShare Guy](#) son populares para del sector de los conductores.


- En plataformas como Care.com hay muchas guías y un activa comunidad interna tanto para las personas proporcionando los cuidados como para las familias que las vana contratar. También se sugieren cursos y certificaciones adicionales¹²⁶ que pueden ser de utilidad.

Aquellas plataformas que no tienen riesgo de laboralizar las relaciones, bien están claramente orientadas al sector *freelancer* o bien son plataformas de capital, pueden promover sus propios recursos formativos con más facilidad. La plataforma Mercado Libre en América Latina cuenta con el [Centro de Vendedores](#) e incluso realiza encuentros presenciales bajo el nombre de “La Universidad Mercado Libre”¹²⁷.

Finalmente, en un mundo que evoluciona tan rápido, podemos hablar de la **formación continua y/o en habilidades específicas**. Según el estudio de UpWork y Freelancer.com, los trabajadores independientes son el colectivo más consciente de su necesidad de estar constantemente actualizándose y formándose, mucho más que los empleados tradicionales. El 55% de los *freelancers* se habían formado en los últimos 6 meses frente al 30% de los empleados tradicionales que lo había hecho.

Plataformas como Upwork, que hace un seguimiento trimestral de las habilidades más demandadas en su plataforma¹²⁸, ofrecen a sus proveedores descuentos para realizar cursos en plataformas de formación online como Coursera, SkillShare, Udacity o Udemy.

Algunos sectores crean sus propios portales donde hay formación específica. Esta formación representa también una oportunidad de generar ingresos para algunos miembros del colectivo. En España Domestika ofrece formación¹²⁹ a los profesionales de las industrias creativas.



Oportunidades adicionales en el ámbito de la formación para los trabajadores independientes e intermitentes

En estos nuevos escenarios laborales, en un mundo donde la formación y reciclaje deberán ser permanente, aparecen propuestas y oportunidades interesantes alrededor de la formación:

- **Formación como beneficios dentro de una plataforma:** el acuerdo entre la plataforma Lyft y la red de formación Guild¹³⁰. A los conductores de Lyft se les ofrece, como beneficio, descuentos en la matrícula de universidades acreditadas y proveedores de aprendizaje hasta casi 6.000 dólares en ayuda financiera. De esta manera los trabajadores bajo demanda tienen una vía para mejorar sus condiciones. UpWork también tiene acuerdos con varias plataformas de formación online para mejorar las habilidades de sus *freelancers*.
- **Formación como servicio por parte de las comunidades de autónomos:** sea en entornos más tradicionales como ATA o UPTA, EuroFreelancers o algún otro tipo de comunidad de autónomos la oportunidad de ofrecer formación a los asociados es evidente.
- **Los legisladores** deben considerar el uso de **incentivos fiscales** para fomentar las inversiones adicionales de **capacitación de la toda fuerza laboral, también a la que no está sujeta a un contrato de trabajo tradicional**.



2.2.9. COMUNIDADES VIRTUALES Y ESPACIOS DE ENCUENTRO

Para los trabajadores independientes es muy importante poder encontrarse con otras personas en su misma situación, a menudo dentro del mismo sector o incluso con otros usuarios proveedores de la misma plataforma. Esta necesidad de comunidad y encuentro es muy transversal.

Por un lado existen foros online para resolver dudas y apoyo entre iguales:

- Para los microtrabajadores [TurkerNation](#), liderado por la carismática Kristy Milland, [MTurkCrowd](#) o [Figure-Eight Community](#) son los foros de referencia.
- Para los conductores de la economía bajo demanda [UberPeople](#) es un sitio muy popular.
- El grupo [Deliveroo Riders](#) en Facebook o el [grupo Deliveroos](#) en Reddit son populares en Reino Unido para los *riders*.

Para el sector de cuello azul aplicaciones como [WorkIt](#) o [Poplar](#) ayudan a obtener respuestas acerca de las políticas laborales y los derechos en el lugar de trabajo por parte de otros trabajadores. Estas aplicaciones también facilitan conectarse con compañeros de trabajo que comparten sus experiencias y pueden proporcionar asistencia casi al instante.

En el mundo de los *freelancers* o autónomos han surgido foros de debate generalistas como [Freelancers Heroes](#) en Reino Unido, [ForoFreelance](#) en España. También hay foros dedicados a cubrir varias necesidades un sector en concreto: [RedactorFreelance](#) para redactores, [Domestika](#) es la referencia para las personas de las industrias creativas en España o el conocido [StackOverflow](#) lo es para programadores de todo el mundo.

A medio camino entre lo virtual y lo físico hay [grupos de Meetup de autónomos](#) en varias ciudades de España. [FlyLancer](#) facilita el encuentro de los *freelancers* en varias ciudades del mundo y su crecimiento personal y profesional. Para los nómadas digitales hay redes como [DNX Hub](#) que también organiza encuentros físicos por todo el mundo de manera regular.

En el caso de los *freelancers* más digitales y especializados sus puntos de encuentro están siendo los *coworkings* (generalistas o especializados en alguna industria concreta), que representan mucho más que un simple espacio de trabajo para ellos¹³¹.

En Nueva York la división de Media & Entertainment del Ayuntamiento, junto con Freelancers Union y el Independent Filmmakers Project, ha creado el “[Freelancers HUB](#)” con un *coworking* gratis (limitado), eventos y programación educativa para autónomos, acceso a recursos legales y financieros, etc.

Para garantizar una mejor experiencia laboral y una mayor resiliencia de los trabajadores independientes es imprescindible esta conexión entre iguales.

2.2.10. EVALUACIÓN DE PLATAFORMAS Y EMPLEADORES

Otra necesidad de los trabajadores es poder comparar las plataformas laborales y sus condiciones de trabajo. Yendo un paso más allá también se pueden evaluar a los empleadores dentro de las plataformas.

Una primera solución es la creación de listados de las “mejores plataformas”¹³² donde trabajar. Es una aproximación muy tradicional, poco escalable y sujeta a manipulaciones interesadas.

Inspirado en el modelo TripAdvisor, de revisiones masivas por parte de los usuarios, se creó el portal [FairCrowdWork](#) en Alemania. Los trabajadores pueden dejar opiniones (reviews) de su experiencia con las diferentes plataformas de microtrabajo y algunas plataformas para *freelancers*. El sindicato del metal alemán, iniciador del proyecto, también realiza su propio análisis pormenorizado de las plataformas.

En esta misma categoría de microtrabajadores [Turkopticon](#) es un *plugin* que usan los proveedores de Amazon Mechanical Turk (AMT). El plugin, mediante las opiniones agregadas de los trabajadores, permite calificar a los empleadores individuales que ofrecen tareas en AMT en función de su comunicación, generosidad, equidad y prontitud.

Mientras tanto, la aplicación de calificación [Hour Voice](#) apoya a los trabajadores por horas de cuello azul para que califiquen a sus empleadores, encuentren mejores oportunidades y entiendan sus derechos.

[GlassDoor](#), es un portal que cubre desde el cuello azul hasta el mundo de los *freelancers* y cuello blanco donde los usuarios comentan sus experiencias trabajando en diversas compañías. También se hacen transparentes los salarios medios dentro de las empresas. Otros proyectos se centran en grupos específicos. [Fairygodboss](#), por ejemplo, recopila historias, experiencias y revisiones por parte de mujeres acerca de su experiencia trabajando en algunas empresas.

Con todas estas herramientas el talento puede ser mucho más selectivo en decidir a través de qué plataformas encontrar trabajo y con qué oferentes trabajar.

2.2.11. ENCONTRAR Y ORGANIZAR MÚLTIPLES TRABAJOS A LA VEZ

Con multitud de plataformas laborales disponibles donde ofrecer sus habilidades y al poder tener múltiples empleadores a la vez en varios de estos portales emerge la necesidad de poder coordinar de manera simple la presencia en varios de estos portales así como una agenda unificada para evitar, por ejemplo, tener dos trabajos en el mismo momento.

Esta necesidad puede ser más evidente, aunque no exclusiva, en los trabajadores de las capas con menor nivel de especialización como los microtrabajadores, los trabajadores bajo demanda y los de cuello azul.

Para estar dado de alta y recibiendo ofertas de varios portales a la vez surgen servicios como Dispatcher o [Opus for Work](#). Ambos fueron demasiado pioneros (2015) y ya no están disponibles.

Para coordinar una agenda y la disponibilidad de manera unificada en varias de estas plataformas a la vez no hemos encontrado ninguna solución por el momento. El estudio "*Flexibility in the gig economy: How workers manage time on online piecework platforms*"¹³³ describe las prácticas de gestión del tiempo por parte de los

microtrabajadores en plataformas como Amazon Mechanical Turk o Figure Eight.

En el sector de cuello azul para poder coordinar cambios de turnos con compañeros de trabajo servicios como [Branchmessenger](#) o [Crewapp](#) han sido desarrollados. Son servicios ofrecidos a las empresas que se nutren de este tipo de empleados pero que acaban dando mayor control sobre su propio tiempo a los empleados.

Para que la promesa de flexibilidad y libertad del trabajo independiente sea real los trabajadores deben poder controlar su bien más preciado: el tiempo disponible para trabajar. Creemos que veremos más servicios emerger en este punto durante los próximos meses.



La otra cara de la moneda. ¿Cómo encontrar y organizar muchos trabajadores independientes a la vez? Los "Freelance Management Systems" (FMS) y otras herramientas de gestión para las empresas

Aunque este informe se centra en la experiencia por parte de los trabajadores independientes, no podemos descuidar la otra cara de la misma moneda: la empresas que contratan a ese talento independiente a gran escala. ¿Cómo gestionar todo este talento bajo demanda de una manera ordenada y simple?

Estas relaciones laborales intermitentes con talento independiente abre nuevos retos desde el punto de vista de los recursos humanos tradicionales¹³⁴, tanto del lado cultural como del lado operativo. ¿Cómo gestionar la integración en la cultura de la empresa? ¿Cómo desarrollar el sentimiento de pertenencia? ¿Cómo gestionar los aspectos de seguridad en el acceso a las redes digitales y/o a los espacios físicos de la empresa?, etc. Si el 30% o 40% de la fuerza laboral en tu organización es externa no son problemas menores o que se puedan resolver caso a caso.

Empresas como [Workmarket](#), [SAPFieldGlass](#),

[Beeline](#), [ShortList](#), [TalonFMS](#), [Pixid](#) o [Beeple](#) ya ofrecen algunas soluciones de base tecnológica para la contratación y gestión de los *freelancers* y trabajadores de cuello azul a gran escala. Son los “Contingent Workforce Management” (CWM) o “Freelancer Management Systems” (FMS)¹³⁵.

Para la gestión de los pagos [Payable](#) o [GigWage](#) lo automatizan de manera eficiente. [SimplyPaid](#) va un paso más allá ofrece innovaciones en los sistemas de pago que benefician en muchos casos al trabajador independiente. También hay servicios para la verificación de antecedentes como [Checkr](#) o [GoodHire](#). Otros como [TopTracker](#) o [HubStaff](#) ayudan a monitorear a los empleados (tiempo dedicado, pantallazos, GPS, etc.) abriendo algunos debates éticos acerca de los límites con este tipo de herramientas.

Los proyectos se centran mucho en las partes operacionales (contratación, pagos, gestión de turnos, etc.) pero se quedan claramente cortos en la parte de integración cultural.



2.3.

¿QUÉ ES PRIORITARIO PARA CADA TIPOLOGÍA DE TRABAJADOR INDEPENDIENTE?

Durante la lectura de los apartados anteriores acerca del *WorkerTech*, los derechos y necesidades de los trabajadores independientes, surge la curiosidad natural de saber ¿qué elementos pueden ser más prioritarios para cada tipología de trabajador independiente?

¿Para un microtrabajador el ámbito de los seguros (responsabilidad civil, médicos, cese de actividad, etc.) o la portabilidad de su reputación y credenciales es probable que sean menos relevantes que para un trabajador de cuello azul o un *freelance*? ¿La organización colectiva es más prioritaria para trabajador bajo demanda, un trabajador de cuello azul o un *freelancer*? ¿Y la necesidad de crear comunidad o poder formarse de manera continuada?

Sin duda la mejor manera de responder a estas dudas será mediante una encuesta cualitativa y/o cuantitativa a los propios trabajadores independientes. En el ámbito de este primer estudio sobre *WorkerTech* no se ha podido incluir esta encuesta. Queda pendiente para futuros estudios.

Como ejercicio colectivo sugerimos la siguiente tabla para que cada persona que haya leído el estudio pueda hacer su propia reflexión de manera razonada (a la luz de lo expuesto anteriormente) y también de manera intuitiva y subjetiva (según su propia experiencia directa o por conocimiento de personas próximas).

Instrucciones para el ejercicio

- En cada fila rellenar del 5 (más prioritario) al 1 (menos prioritario) cada apartado según la tipología de trabajador (indicado en las columnas).
- No se pueden repetir números en la misma fila. Hay que usar toda la secuencia del 5 al 1. Sugerimos empezar por el 5 y por el 1 (los casos extremos) para luego proceder con el resto de valoraciones (4,3,2).
- En la última fila se realizan las sumas de cada columna para ver quien necesita de más apoyo como trabajador independiente.

Podéis encontrar una versión digital de esta tabla para descargar en <http://bit.ly/WorkerTechPrioridades>.

No hay una respuesta correcta o incorrecta. El ejercicio propuesto es una manera de ordenar la reflexión acerca de los derechos y las necesidades para estos trabajadores independientes.

Para enriquecer el debate en las columnas podéis usar otras taxonomías, como las presentadas en [el apartado 3.4](#) u otras que os parezcan relevantes.

Esta reflexión puede ayudar a priorizar el desarrollo de políticas públicas y/o el desarrollo de servicios *Worktech*.

	TRABAJADORES ESPECIALISTAS	TRABAJADORES FREELANCE	TRABAJADORES CUELLO AZUL	TRABAJADORES BAJO DEMANDA	MICRO TRABAJADORES
PROTECCIONES SOCIALES					
REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA					
SEGUROS					
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
IDENTIDAD Y REPUTACIÓN DIGITAL					
ACCESO A HERRAMIENTAS DE TRABAJO					
FINANZAS Y TAREAS ADMINISTRATIVAS					
FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO					
COMUNIDAD Y ESPACIOS DE ENCUENTRO					
EVALUACIÓN DE PLATAFORMAS DE EMPLEADORES					
ENCONTRAR Y ORGANIZACIÓN MÚLTIPLES TRABAJ.					
TOTALES					

3

TENDENCIAS DE FUTURO

Aunque este documento se centra en un tema tan reciente y emergente como el impacto de las plataformas laborales y el *WorkerTech* ya podemos exponer algunas tendencias de futuro.

3.1. ECONÓMICAS Y SOCIALES

Hablaremos del futuro de los ingresos y no del futuro del trabajo

Si vamos unos años más adelante y factorizamos en el escenario del trabajo el impacto de la automatización mediante robots e inteligencias artificiales especializadas, parece que vamos a un mundo con menos trabajo productivo realizado por humanos. “La contribución humana como factor de producción ya no será necesaria”¹³⁶ afirma el prospectivista Jordi Serra del Pino.

Y no es una realidad tan lejana. La menor contribución de los salarios al PIB total de muchos países ya es una realidad. En España las rentas empresariales crecieron casi el doble que las del trabajo ya en 2017¹³⁷. La automatización va a hacerlo mucho más evidente y dramático incrementando de manera peligrosa la desigualdad social.

En este escenario, la pregunta no será la distribución del trabajo disponible, que no será suficiente para todos, sino la distribución de las rentas empresariales frente a las rentas del trabajo en el conjunto de la sociedad. **El reto o pregunta que podemos empezar a anticipar tiene más que ver con el futuro de los ingresos para las personas (dentro del conjunto de flujos económicos de la sociedad) y menos que ver con el futuro del trabajo.** Esto enlaza obviamente con los debates alrededor de la renta básica¹³⁸ como posible vía a explorar.

La gente mayor también estará en el trabajo intermitente, y no solo por el dinero

Tanto por la menor natalidad como por la mayor esperanza de vida vamos a un escenario donde el trabajo intermitente será habitual también en la gente mayor e incluso en las personas jubiladas.

Según la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE.UU., en el período de 30 años comprendido entre 1994 y 2024, los trabajadores mayores de 55 años pasarán de ser el segmento más pequeño de la población activa de EE.UU. a ser el segmento más grande¹³⁹. Otras naciones industrializadas están viendo tendencias similares. En Japón y Corea del Sur, la fuerza laboral está envejeciendo aún más rápido.

Casi un tercio (31%) de los estadounidenses que trabajan exclusivamente en la gig economy son los *baby boomers*, nacidos entre 1946 y 1965¹⁴⁰. A menudo sus motivos van más allá del dinero. Les interesa sentirse útiles, facilitar la transición a la jubilación completa¹⁴¹ y el deseo de estar cerca de personas interesantes. Por parte de las empresas tener acceso puntual al talento de ex-trabajadores también les ayuda a ser competitivas.

Por un lado el trabajo intermitente puede ser una buena herramienta contra la soledad que muchas personas mayores padecen, por otro lado puede seguir contribuyendo a las arcas del estado durante más tiempo.

Las ciudades se transformarán acorde a los nuevos escenarios laborales

Las ciudades y entornos metropolitanos están muy definidos por quienes trabajan, cómo trabajan, cuándo trabajan, dónde trabajan, etc. Es obvio que los entornos urbanos, y también los rurales, van a verse impactados por los cambios en el modelo de trabajo.

Los entornos urbanos y metropolitanos van a seguir compitiendo por atraer al talento, pero esto ya no estará tan ligado a atraer a las empresas (ej: la lucha por Amazon) como atraer a los trabajadores independientes¹⁴² (programadores, creativos, abogados, asesores fiscales, etc.). Esto es claramente una oportunidad que ya están capturando ciudades secundarias con menos costes y alta calidad de vida¹⁴³.

Hoy en día por ejemplo Nueva York ha dado apoyo al [Freelancers Hub](#) y ha promovido la regulación “Freelance Isn’t Free Act”¹⁴⁴. En San Francisco disponen de kits informativos para freelancers y para trabajadores de la economía bajo demanda¹⁴⁵ a nivel de licencias, pagos de impuestos, facilidades en la ciudad, derechos, etc.

El programa de formación “[Digital Workforce Development Initiative](#)”, cocreado por Fiverr, Udemy y Sama School, está haciendo acuerdos con ciudades y actores locales para dotar a los ciudadanos de capacidades para formar parte de la fuerza laboral independiente.

3.2. DE LAS PLATAFORMAS, LOS TRABAJADORES Y DEL WORKERTECH

Posibles evoluciones de las plataformas laborales

Del mismo modo que un metabuscador de vuelos comprueba la oferta disponible en centenares de líneas aéreas a la vez, podemos prever la aparición de **metabuscadores o agregadores de plataformas laborales**. Estos servicios van a consultar en decenas de portales a la vez y devolver los mejores resultados (ej: paseadores de perros, diseñadores o traductores de varios portales a la vez). Estos buscadores también permitirán que se mezcle la oferta de talento en servicios de empleo más tradicional con la oferta en las nuevas plataformas.¹⁴⁶ Para un desarrollo más simple de este tipo de buscadores la existencia de un estándar tecnológico dentro de la industria sería deseable.

Además las plataformas actuales están pensadas para transacciones relativamente simples: encontrar una persona para una tarea concreta. Para poder dar respuesta a proyectos de mayor complejidad aparecen los “**market-networks**”¹⁴⁷ que coordinan en una misma plataforma una variedad de ofertas relacionadas en un mismo vertical. Por ejemplo [Houzz](#) o [Kattera](#) que reúnen a la industria de la construcción y las reformas del hogar (diseñadores, arquitectos, interioristas, paletas, fontaneros, proveedores de materiales, etc.). [FilmMarketHub](#) es un market-network para la industria cinematográfica (guionistas, actores, productores, personal técnico, etc.)

Con toda seguridad veremos estas y otras innovaciones por el lado de las plataformas digitales laborales.

Trabajadores independientes y agrupados

Siguiendo la narrativa del talento individual se habla mucho del “trabajador” independiente a título personal. Trabajar como independiente de esta manera es poco satisfactorio y además limita muchos las posibilidades de generar ingresos y de aprender más rápido.

La tendencia de futuro es de los trabajadores independientes, en plural, y agrupados.

La calidad de la experiencia laboral es muy diferente para los trabajadores independientes aislados que para los trabajadores independientes agrupados. Varios estudios relacionan el aislamiento de los trabajadores independientes con una menor productividad y con más problemas de salud.¹⁴⁸

En ausencia de una membresía organizativa o profesional, los trabajadores experimentan tensiones emocionales marcadas que abarcan tanto la ansiedad como la insatisfacción de trabajar en condiciones precarias y a título individual. Al carecer del entorno de acompañamiento provisto por una organización, los trabajadores intentan crear uno para ellos: cultivando conexiones con rutinas, lugares, personas y un propósito más amplio que ellos mismos.

Para los que realicen trabajos más personales todas las herramientas *WorkerTech* y espacios (tipo coworking) que ayuden a unir soledades serán de vital importancia.

Para los que puedan trabajar en proyectos colaborativos de mayor envergadura si trabajan con otros *freelancers* tenderán a encontrar una “tribu” de su sector¹⁴⁹ (ej.: Domestika para el sector creativo en España) y a crear sus propios subgrupos de confianza con los que ofrecer sus talentos de manera agrupada, como si de un grupo de música se tratara. Este tipo de trabajo agrupado requiere del desarrollo de habilidades *soft*.

WorkerTech: nuevos servicios y agrupación de servicios

Al ser un sector emergente el *WorkerTech* está aún en definición. Podemos esperar que vayan apareciendo nuevos servicios *WorkerTech*. Algunos podrían ser seguros para la reputación digital, representación algorítmica del trabajador que dialogue con los procesos de las plataformas o de un sindicato digital, herramientas para facilitar la

agrupación de trabajadores independientes, la coordinación de la presencia en varias plataformas a la vez, etc. **La tecnología puesta al servicio de los derechos y las necesidades de los trabajadores aún tiene mucho que inventar y aportar.**

Otra tendencia clara será **la agrupación de varios servicios *WorkerTech* por parte de un único proveedor que ayuden a simplificar la vida al trabajador independiente.** Estas agrupaciones creemos que se irán especializando en diferentes industrias o tipos de actividad.

Por un lado ya hemos visto como seguros como [StrideHealth](#) añaden también [gestión de impuestos](#). [Hurdlr](#), que se fundó para dar soluciones los conductores de Uber/Lyft, ha creado ya soluciones específicas para usuarios de Airbnb, para *freelancers* digitales y también para gestores de la propiedad inmobiliaria. Parece una evolución natural de las startups con cierto éxito.

Por otro lado vemos ofertas de servicios y beneficios integradas como [Sesame Freelance](#) en Francia: MALT para encontrar trabajo, Alan para seguros, Qonto para servicios financieros, Copass como red de coworkings, etc.

Quien consiga ofrecerle una mejor agrupación de servicios al trabajador también tendrá muchas probabilidades de poder gestionar la identidad y la reputación digital portable del trabajador independiente.

Hacia sistemas de servicios transnacionales

Hemos heredado sistemas de trabajo y protección social basados en el estado-nación. Observar la diversidad de escenarios laborales en cada país ofrece un panorama muy caleidoscópico y caótico.

Este pensamiento y regulación basada en el estado-nación choca de frente con los cambios que conlleva la platformización del trabajo. Sea por ser un entorno microtrabajadores totalmente digitales, o por ser un entorno de trabajadores bajo demanda más local pero facilitado por empresas multinacionales o bien por ser talento *freelance* o de cuello blanco que ofrece servicios en plataformas globales, se puede prever que muchos de los servicios de apoyo y protección de los trabajadores también irán tomando un carácter más transnacional.

Si, como es probable, la velocidad de despliegue del trabajo mediante plataformas digitales y el *WorkerTech* sea superior la velocidad de adaptación de las protecciones sociales y las regulaciones laborales, las plataformas y los proveedores de las mismas optarán por encontrar soluciones que requieran de menor interacción con los gobiernos nacionales.

3.3. PLATAFORMAS LABORALES MÁS SOCIALMENTE RESPONSABLES.

Las plataformas digitales son en el fondo sistemas de gobernanza. Las plataformas digitales median, y en el fondo dictan, relaciones económicas y sociales entre los participantes.

Los fundadores y los inversores diseñan el conjunto de interacciones e intercambios de valor que desean y permiten en la plataforma digital. Este diseño, muy ligado al propósito principal de la plataforma, puede favorecer más o menos a los diversos actores del sistema que se genera alrededor de la plataforma (productores, consumidores, la propia plataforma, servicios auxiliares, etc.).

Alrededor de las plataformas digitales se crean relaciones de poder simétrico y relaciones de poder asimétrico. En general los participantes, sea como consumidor o como productor, tienen una visión limitada de la plataforma y un nivel de control limitado o nulo acerca del tipo de acuerdos que ofrece la plataforma. Por su lado las plataformas que tienen un acceso ilimitado a todos sus propios datos así como la capacidad de evolucionar con cambios en los términos y condiciones del servicio.

Todo este poder que tiene la plataforma sobre sus participantes debe ejercerse con cuidado y responsabilidad buscando el bienestar de los participantes, no solo de los fundadores y los inversores.

La tendencia es que cada vez se crean proyectos de plataformas laborales más

socialmente responsables y positivas, plataformas que benefician de manera justa al conjunto de los participantes así como al territorio donde actúan. En un entorno donde el trabajador independiente puede escoger con qué plataformas trabajar, ser una plataforma socialmente responsable será una ventaja competitiva para atraer a los mejores productores.

“El próximo gran modelo de negocio disruptivo consistirá en una mejor gobernanza, mejores instituciones, la internalización de los costes externos del mercado, y en general mejores procesos de toma de decisiones”, asegura Tyler Cowen, profesor de Económicas en George Mason University en relación a la evolución de las plataformas digitales¹⁵⁰.

Prácticas de plataformas socialmente responsables

El estudio de Ouishare “Diseñando plataformas positivas”¹⁵¹ parametriza diversos aspectos de la gobernanza de las plataformas para poder evaluarlas. Se basa en dos pilares fundamentales que pretenden responder a algunos de los principales retos de un mercado laboral con trabajadores independientes y relaciones laborales intermitentes:

- 1. Prestaciones y beneficios laborales para los proveedores por parte de la plataforma:** la plataforma se diseña centrada en la necesidad acceder a una serie de coberturas mínimas a los proveedores y se busca un reparto justo del valor que produce a través de la plataforma.
- 2. Toma de decisiones compartida con los proveedores de la plataforma:** en las plataformas digitales laborales los proveedores asumen una parte importante del riesgo de la actividad, sin embargo, generalmente no se les da el derecho a decidir ni siquiera sobre asuntos que están directamente relacionados con la prestación de sus servicios. Una plataforma positiva ofrece un modelo de gobernanza con mecanismos para que sus proveedores puedan determinar las condiciones de prestación del servicio y la forma en que desean organizarse colectivamente.

Existen ya ejemplos de prácticas que van en estas direcciones:

- **Plataformas digitales que contratan:** Hay ejemplos de plataformas como [Care.com](#), [Hogaru](#), [Hello Alfred](#), [Managed by Q](#), [Luxe](#) o [Instacart](#) (de manera opcional¹⁵²) que han decidido apostar por emplear a sus proveedores bajo demanda de un modo más tradicional, la mayoría mediante contratos son a tiempo parcial de duraciones diversas. Esto permite a estos proveedores poder recibir mejores coberturas. Algunas startups lo hacen por convencimiento de sus fundadores, otras por obvias ventajas en su modelo de operación (ej: en el cuidado personas mayores, donde la repetitividad del mismo proveedor es un valor) y otras por miedo a enfrentarse a demandas relacionadas con la categorización de los usuarios proveedores. Algunas empresas que cambiaron de modelo laboral, como HomeHero, han acabado cerrando.
- **Equity Crowdfunding y nuevos modelos de gobernanza.** Hay muchas plataformas digitales, no laborales, que han usado el equity crowdfunding de manera exitosa, dotando de derechos de voto a estos “crowd” inversores. Hay los que han ido un paso más allá adoptando el modelo de gobernanza “*steward ownership*” como el caso de ShareTribe¹⁵³.
- **Distribución de acciones entre los proveedores más activos.** Juno, el competidor “ético” de Uber / Lyft en Nueva York, prometía menores comisiones y repartir acciones entre los conductores más activos. Esas promesas se truncaron de manera abrupta cuando Juno fue comprada por la empresa Gett en 2017¹⁵⁴. Con la salida a bolsa de Uber y Lyft en 2019 también se comenta que las empresas puedan ofrecer acciones a sus conductores¹⁵⁵.
- **Participación en la toma de decisiones.** La Colmena Que Dice Sí conecta a los clientes y los agricultores locales en circuitos cortos, a través de una plataforma de pedidos online. Fundada en 2010, la red tiene a finales de 2018 más de 1.500 colmenas, 10.000 productores y 210.000 usuarios activos por mes. “Nuestro objetivo es descentralizar el poder al máximo”, explica Florent

Artaud, jefe de la Colmena. “Queremos que los productores y los administradores de colmenas decidan regularmente cómo ven el futuro de la empresa”¹⁵⁶. Por otro lado desde 2016 el Consejo Asesor de Conductores (CAC) de Lyft¹⁵⁷ agrupa a diversos conductores que sirven como enlace entre Lyft y la comunidad de conductores en todo el país. Los miembros de CAC prueban nuevas características de productos y analizan programas y políticas que afectan a los conductores.

A esta lista de prácticas positivas se pueden añadir otros aspectos relativos a la certificación como Empresa B¹⁵⁸, el pago de impuestos en el territorio donde se desarrolla la actividad, la adhesión a mecanismos de resolución de conflictos o códigos de buenas prácticas¹⁵⁹, etc.

Aún hay mucho margen de maniobra para las plataformas digitales para ser más socialmente responsables. Las mejores serán capaces de atraer al mejor talento y diferenciarse claramente del resto.

Cooperativismo de plataformas


La combinación de los principios cooperativos con las nuevas tecnologías son una buena oportunidad para modelos de negocio socialmente comprometidos con el desarrollo sustentable y los derechos laborales. Se busca que los trabajadores de la plataforma sean también los propietarios de la plataforma que usan.

Estas iniciativas enmarcan dentro del “cooperativismo de plataformas”¹⁶⁰ y los casos más habituales, en el marco de las plataformas laborales, han sido en servicios de entrega a domicilio que tienen una dimensión más local. Han surgido cooperativas de “riders” en Barcelona ([Mensakas](#)), Madrid ([La Pájara](#)) o París ([Coopcycle](#)) entre otros.

Otro de los casos conocidos de plataformas laborales cooperativas son [Loconomics](#) (servicios a los hogares), [Up&Go](#) (servicios de limpieza) [Stocksy](#) (portal de fotógrafos) o [Fairmondo](#) (un marketplace de productos de comercio responsable).

Un efecto inesperado en algunas de estas plataformas cooperativas es que hay una

alta concentración del trabajo en una élite de proveedores. En la mayoría de las cooperativas las personas producen algo juntas. En una plataforma digital cooperativa cada uno produce algo individualmente y eso puede generar desigualdades no deseadas. En Stocksy por ejemplo el 20% de los proveedores se lleva el 80% de los ingresos de la plataforma¹⁶¹.



Las plataformas ¿empoderan o explotan? Un proceso en cinco pasos para la evaluación de plataformas

El profesor Sangeet Choudary propone un proceso en cinco partes para evaluar si una plataforma¹⁶², por diseño de la misma, tiende más a la explotación o al empoderamiento de sus usuarios productores.

1. ¿Está el trabajo estandarizado (como un viaje en Uber) o diferenciado (como una casa en Airbnb)?
2. ¿La plataforma estandariza los precios, o permite que los proveedores establezcan sus propios precios (como trabajadores independientes en Upwork)?
3. ¿El sistema de reputación permite a los proveedores obtener más negocios gracias a su buena reputación (Airbnb y Upwork son dos de esos ejemplos) o simplemente elimina las manzanas podridas de la plataforma?
4. ¿La plataforma permite intercambios repetidos entre el proveedor y el consumidor, o la mayoría de las transacciones son un intercambio de una sola vez?
5. ¿La plataforma permite y da herramientas a los proveedores comenzar a construir sus propios seguidores (como en YouTube)?

Este análisis permite observar de manera sistemática el grado de control y el poder que tienen las plataformas dentro del ecosistema que crean a su alrededor. Buena parte de las críticas a las plataformas en los últimos tiempos se pueden enmarcar en este desequilibrio de poder. ¿Hasta qué punto los intereses de la plataforma están en desacuerdo con los intereses del ecosistema?

Es también por estas circunstancias que las

plataformas digitales laborales funcionan bien para la mano de obra cualificada, más diferenciada y con mayor poder en el ecosistema, pero no los servicios de productos básicos e indiferenciados.

El profesor Choudary desgrana con mucho más detalle este juego de equilibrios y desequilibrios entre los intereses de la plataforma (expresados en su diseño funcional) y el ecosistema que se genera a su alrededor en el muy recomendable texto **“The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being¹⁶³”** publicado por la OIT en mayo de 2018.



3.4. SERVICIOS BASADOS EN BLOCKCHAIN.

Blockchain, como era previsible, también ofrece aportes interesantes para el mundo laboral del futuro. Hay iniciativas basadas en *blockchain* tanto por el lado de las plataformas laborales como por el lado de los servicios *WorkerTech* para los trabajadores independientes.

Diversidad de artículos y presentaciones exploran las posibilidades de *Blockchain* para el mundo laboral. Por mencionar algunos:

- [Can the blockchain really disrupt the middleman freelance platform market?](#)
- [Can Blockchain and CryptoNetworks Unite a Fragmented Freelance Economy?](#)
- [Crypto Work Platforms](#) en SlideShare
- [Blockchain and the distributed workforce](#) en Medium
- [What If Blockchain Could Redesign Work?](#) dentro del Disruption Innovation Festival (DIF)

La propuesta de valor de las soluciones basadas en *blockchain* se centra en la reducción de costes de intermediación, reducción de costes de la infraestructura, pagos con criptomonedas, trazabilidad y uso

de *smarts contracts*, reputación e identidad digital propiedad de los usuarios, etc.

Existen ya versiones basadas *blockchain* para todo tipo de plataformas laborales. Muchas han hecho o piensan lanzar una ICO para su financiación inicial. Lo cierto es que pocas están en fase operativa, y las que lo están lo son en versiones alpha o beta.

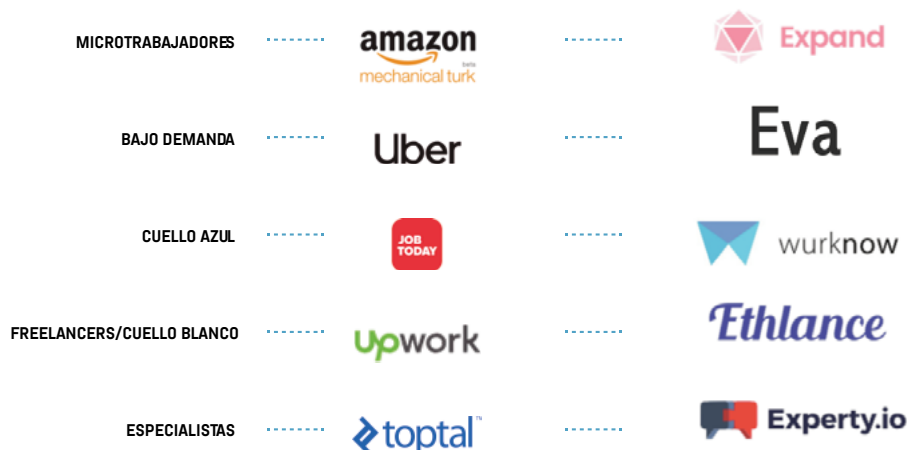
- [Expand](#) para Amazon Mechanical Turk.
- [Eva](#) para Uber / Lyft.
- [WurkNow](#) para el mundo del cuello azul como Jobtoday o CornerJob.
- [Ethlance](#), [BlockLancer](#), [LaborX](#) o [Unitalent](#) tipo UpWork, Fiverr o Freelancer.com.
- [Experty](#) o [Tal-Ket](#) para independientes de alta especialización tipo TopTal.
- [BitJob](#) se especializa en estudiantes.
- [OpenBazaar](#), para Ebay, es una de las plataformas más avanzadas e interesantes.
- Plataformas existentes como [Job.com](#) también se han lanzado a crear su propia versión en *blockchain*¹⁶⁴.



WEB 2.0 APPS



WEB 3.0 DAPPS



También hay servicios *blockchain* especializados en ámbitos del *WorkerTech* como la reputación y las credenciales ([Tiiqu](#) o [Dock](#)), la resolución de disputas (en base a smart contracts con [Kleros](#)) o un *token* ERC20¹⁶⁵ ([GlobalJobCoin](#)).

Otras propuestas más holísticas crean protocolos abiertos y una capa de servicios (pagos, almacenamiento, reputación, etc.) pensados para la creación de marketplaces de economía de plataformas. Algunos proyectos son generalistas como [Origin Protocol](#) (que es la base del servicio BlockLancer) y otros han sido pensados con las plataformas laborales como objetivo principal [Bluewhale](#), [ChronoBank](#) (la base de LaborX) o [Canya](#).

Habrá que seguir observando estos desarrollos de cerca ya que pueden dibujarnos un mapa bastante diferente del mercado laboral en unos años.

3.5 . LA GENERACIÓN DE DATOS COMO TRABAJO.

El consenso o la narrativa actual es considerar los datos generados por los usuarios como un capital de las empresas. Las empresas usan esos datos para perfeccionar sus algoritmos y obtener beneficios.

A cambio ofrecen los servicios a los usuarios gratis o a muy bajo coste. En el paper “Should We Treat Data as Labor? Moving Beyond Free ‘Free’”¹⁶⁶ los autores exploran la idea de considerar esta generación de datos como trabajo. Argumentan que en el fondo los datos son la materia prima para estos sistemas de inteligencia artificial y algoritmos, por lo tanto podrían ser considerados como material para producir, así pues un trabajo por parte de los usuarios.

La idea que exploran va mucho más allá de un simple juego de palabras. En la sociedad existe un sentido de respetabilidad y significado alrededor del trabajo, y los trabajadores responden a incentivos para trabajar más arduamente y producir bienes y servicios de mayor calidad. También existen unos derechos laborales y unos beneficios asociados que forman parte del contrato social en muchas sociedades. Los autores del artículo defienden que el hecho de considerar los datos como capital (la situación actual) incrementa las desigualdades sociales a la vez que limita las contribuciones que la gente podría realizar para mejorar los sistemas basados en algoritmos. En el fondo esta reflexión se acerca mucho a los escenarios del microtrabajadores en plataformas como Amazon Mechanical Turk o Figure Eight.

Si aceptamos la generación de datos como trabajo nadie pondrá en duda nuestra contribución al sistema de datos para recibir algún tipo de renta por ellos¹⁶⁷, tendremos cooperativas de datos¹⁶⁸, tendremos sindicatos o agrupaciones de trabajadores de datos¹⁶⁹, etc.

DATOS COMO TRABAJO

ÁMBITO	DATOS COMO CAPITAL	DATOS COMO TRABAJO
PROPIEDAD	CORPORACIÓN	INDIVIDUO
INCENTIVOS	EMPENDIMIENTO	CONTRIBUCIONES ORDINARIAS
FUTURO DEL TRABAJO	RENTA BÁSICA UNIVERSAL	DIGNIDAD DIGITAL
FUENTE DE AUTOESTIMA	FUERA DEL TRABAJO	FUENTE DE AUTOESTIMA
CONTRATO SOCIAL	SERVICIOS GRATUITOS A CAMBIO DE DATOS GRATUITOS	PODER COMPENSADO PARA CREAR MERCADOS DE DATOS LABORALES

Tabla 1 – Perspectivas sobre los ámbitos principales de “datos como capital” vs. “datos como trabajo”

Fuente: Should We Treat Data as Labor? Moving Beyond ‘Free’ (American Economic Association Papers & Proceedings, Vol. 1, No. 1, 2017)

DANDO FORMA AL FUTURO DE LOS TRABAJADORES. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES.

Nadie pone en duda que el mundo del empleo está cambiando. Las plataformas laborales atomizan el mercado de trabajo y las nuevas tecnologías automatizan buena parte de los puestos y tareas. Nos encontramos por tanto ante un ecosistema de trabajo desconocido. Somos pioneros, somos exploradores. No hay precedentes, no hay referencias.

“Hemos entrado en tiempos postnormales, un interregno donde las antiguas ortodoxias están muriendo y las nuevas no acaban de emerger, nada parece tener sentido”, escribe Ziauddin Sardar. “Para tener alguna noción de un futuro viable, debemos comprender el significado de este período de transición que se caracteriza por tres ces: complejidad, caos y contradicciones”¹⁷⁰.

Son tiempos de oportunidad, pero también de temor. Se trata del miedo natural a que todas estas tendencias de cambio generen y aumenten todavía más la inseguridad económica y la desigualdad existente en un ámbito tan central de nuestras vidas como el empleo.

A lo largo del documento hemos estudiado actores, tendencias, barreras y soluciones. Hemos analizado y propuesto cómo podemos

orientar y construir un nuevo mercado laboral; cómo aprovechar los beneficios de la flexibilidad y las nuevas tecnologías. Necesitamos crear un futuro del trabajo que apueste por la flexibilidad, pero que también garantice los derechos y sea seguro para el trabajador. La tecnología puede ser una muy buena aliada en este sentido, la herramienta que nos ayude a diseñar ese futuro.

Sin embargo, para lograrlo es imprescindible cambiar nuestro marco mental. Sin nuevas miradas, definiciones y preguntas será muy difícil progresar e innovar. La ambición de este documento era contribuir, a partir de ejemplos reales y el análisis transversal, a construir ese nuevo marco de referencia. Ese espacio de pensamiento, ese mapa que comenzamos a explorar, está sin duda incompleto, con errores y omisiones, pero también supone una mirada fresca capaz de abrir nuevas dimensiones para la reflexión.

Los datos aportados demuestran que la tendencia hacia un mercado laboral con más trabajadores independientes es ya una realidad. No obstante, los mismos datos reflejan que se trata, por el momento, de una cuestión más analógica que digital. El porcentaje de personas que encuentran a día de hoy trabajo mediante plataformas en línea es bajo (entre el 1 % y el 3 % de la fuerza laboral¹⁷¹). La poca penetración de estas soluciones también puede ser una ventaja. Dado que el proceso de cambio todavía se encuentra a una escala reducida, es el momento idóneo para abordar y gestionar los posibles impactos que pueda tener sobre el trabajo. ¿Cómo hubiera sido la expansión de Airbnb en las ciudades españolas si hubiéramos contado con tiempo e ideas cinco o seis años atrás? Aprovechar esta oportunidad es fundamental.

La investigación también sirve para comprobar que la mayoría de proyectos *WorkerTech* están todavía en su infancia y con escasa o nula implantación en España. En muchos casos, además, existen dudas sobre su viabilidad económica. ¿Serán capaces de desarrollar modelos de negocio viables que les permitan sostenerse mediante la venta de servicios o el cobro de cuotas de membresía/suscripciones en lugar de depender de subvenciones e inyecciones de capital riesgo? En el caso de los proyectos orientados a los colectivos de trabajadores más precarios la dificultad será incluso

doble, pues sus posibles usuarios no cuentan con el dinero para contratar esos servicios de apoyo que tanto necesitan.

Lo anterior indica que para que los trabajadores independientes tengan ese futuro deseable que buscamos será necesario combinar políticas públicas ambiciosas¹⁷² con el fomento del apoyo a las innovaciones que puedan surgir desde los propios trabajadores y emprendedores *WorkerTech*.

Asimismo, la concepción y definición de *WorkerTech* también evolucionará. Por eso es importante poder incluir bajo este paraguas soluciones de alta tecnología (ej. inteligencia artificial y *blockchain*), de tecnología intermedia (ej. foros de debate y webs con contenidos formativos) y también soluciones de muy baja o ninguna tecnología. (ej. acuerdos entre sindicatos y plataformas laborales) pero siempre con las personas en el centro.

Este repaso a las tendencias de futuro nos recuerda la complejidad de anticipar cualquier escenario a medio plazo. Son muchos los agentes y vectores de cambio involucrados. Tenemos que aprender a pensar y actuar “en beta”¹⁷³, pero también enseñar y ayudar a otros a hacerlo. Desde OUI Share seguiremos explorando y buscando esos futuros deseables; seguiremos apoyando colectivos, proyectos y personas con interés en el futuro de las plataformas laborales, el futuro de los trabajadores, sus derechos y necesidades.

4.2.

RECOMENDACIONES.

A continuación, y tras comprobar que el cambio del mercado de trabajo es estructural y que el *WorkerTech* abre un horizonte de posibilidades más que interesante, aportamos algunas recomendaciones siempre abiertas al debate y a la mejora

a) Comprender a fondo las plataformas digitales, sus fundadores y a quienes trabajan en ellas

Las plataformas son el modelo organizacional que está definiendo el siglo XXI y representan unas herramientas de cambio social sin precedentes. Para afrontar sus impactos

en la sociedad y su regulación hay que comprender con detalle sus mecanismos de diseño, gobernanza y funcionamiento.

Por un lado, recomendamos su estudio teórico. Textos como “The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being”¹⁷⁴ (ILO/OIT), “Unlocking the value of the platform economy”¹⁷⁵ (KPMG) o las herramientas de Platform Design Toolkit¹⁷⁶ (Boundaryless) son excelentes.

Por otro lado, aconsejamos reunirse con los fundadores y responsables de las plataformas digitales de trabajo internacionales y locales para comprender sus motivaciones y los retos a los que se enfrentan.

También sugerimos mantener encuentros cara a cara con los trabajadores de estas plataformas y el colectivo de trabajadores independientes e intermitentes en general. Dos libros adecuados para conocer un poco más el sector de antemano son *Gigged: The End of the Job and the Future of Work*¹⁷⁷ y *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*¹⁷⁸.

Por último, la mejor manera de aprender es experimentar en primera persona el uso de estas plataformas, tanto como consumidor como productor. Uno no aprende a ir en bicicleta solo con leer un libro sobre cómo ir en bicicleta.

b) Obtener datos acerca del fenómeno del trabajo independiente e intermitente

La realidad es que simplemente no contamos con los datos adecuados sobre la transformación actual del mercado de trabajo. Seguimos guiándonos con un mapa antiguo. Incorporar estos datos en las estadísticas oficiales de empleo y para la investigación es básico. Lo ideal sería disponer de este tipo de información en abierto y sin riesgo alguno para la privacidad (anonimizados, agregados, etc.) de forma que el personal investigador y las administraciones puedan caracterizar y estudiar mejor el fenómeno. Hasta entonces, gran parte del trabajo independiente bajo demanda, con plataformas y sin ellas, seguirá fuera del radar.

Encontrar una solución, no obstante, tampoco es sencillo. Una de las dificultades más obvias es que muchos de esos datos no

solo se consideran propiedad privada de las plataformas tecnológicas, sino que además suelen verse como un elemento más de su estrategia comercial y de relaciones públicas.

El otro gran obstáculo puede ser alcanzar un consenso sobre qué características deben cumplir las nuevas formas de trabajo mediante plataformas para ser consideradas una categoría en sí mismas¹⁷⁹. Incluso una vez logrado el acuerdo, todavía quedaría otro reto común a muchos de los fenómenos emergentes: saber qué es relevante para saber qué medir.

Otros actores *WorkerTech*, sobre todo los relacionados con las finanzas, la administración y la representación colectiva, también pueden ser una buena alternativa a las plataformas de trabajo para obtener datos. JP Morgan, por ejemplo, ha llevado a cabo estudios sobre la economía bajo demanda¹⁸⁰ a partir del análisis de las transacciones entre plataformas digitales y las cuentas bancarias de sus clientes.

Los siguientes ejemplos también pueden servir como inspiración y herramientas de consulta:

- La iniciativa Futuro del Trabajo de Aspen Institute en EE. UU. se ha asociado con la Universidad de Cornell para lanzar el “Centro de Datos de la Gig Economy” <https://www.gigeconomydata.org/>
- El Índice de Trabajo Online (Online Labour Index), obra del Instituto de Internet de la Universidad de Oxford, es el primer indicador económico acerca de la *gig economy* en línea equivalente a las estadísticas habituales del mercado de trabajo tradicional. Mide, en tiempo real, la oferta y la demanda de mano de obra independiente a través de internet en todos los países y ocupaciones gracias a la monitorización del número de proyectos y tareas ofrecidas y contratadas en plataformas digitales. <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>
- El Gobierno de Reino Unido tiene un espacio web dedicado a estudiar el volumen de la llamada *gig economy* junto a las características y experiencias de sus participantes. <https://www.gov.uk/government/publications/gig-economy-research>

Desde el la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. también se han completado ya sus primeros estudios¹⁸¹ acerca del trabajo mediado por plataformas digitales.

Ciudades como San Francisco, en Estados Unidos, realizaron en 2016 investigaciones sobre la expansión y las implicaciones de la *gig economy* en la ciudad¹⁸². Nueva York, en colaboración junto a la Universidad de Nueva York, realizará estudios similares en 2019.

c) Apoyar a la organización del ecosistema de las plataformas laborales y las startup WorkerTech

Existen un buen número de plataformas digitales laborales fundadas en España, sobre todo en el ámbito de la economía bajo demanda (Glovo, Cabify, MyPoppins, Clintu, etc.) y la contratación de trabajadores de cuello azul (CornerJob). Otras plataformas de origen internacional ya cuentan con una base de usuarios considerable en España. Es el caso de, entre muchas otras, Uber, Deliveroo, JobToday, DogBuddy y MALT. Algunas de ellas cuentan incluso con sus propias oficinas en suelo español.

En este sentido, consideramos fundamental poder organizar a toda esta serie de actores de manera formal, probablemente en diferentes subgrupos afines y con el fin de facilitar la interlocución con las administraciones, compartir experiencias y retos, recopilar y analizar datos, etc.

En el caso concreto del *WorkerTech*, la presencia de startups, tanto locales como internacionales, en España es aún muy limitada. Los casos más destacados son aquellos que ligan el universo fintech y el *WorkerTech* (la *spin off* de BBVA Muno y Zego, ambas especializadas en seguros, son dos nombres a tener en cuenta).

Recomendamos las siguientes acciones como iniciativas de apoyo al sector:

- La monitorización del sector y la publicación de estudios sobre sus actores, iniciativas e implicaciones en el mercado de trabajo. Este informe es tan solo un primer paso en esa dirección.
- Promover e incentivar iniciativas que faciliten el encuentro de las plataformas digitales de trabajo y los proyectos

WorkerTech: [grupos meetup](#), [eventos sectoriales](#), [hackatones/design jams](#), [premios sobre el futuro del trabajo](#), etc. Reino Unido es sin duda la mayor fuente de inspiración.

- Incorporar el sector *WorkerTech* a los procesos y convocatorias de incubación y aceleración de *startups*, en especial en aquellos orientados al *TechForGood*.
- Comunicar de forma proactiva mediante planes organizados para generar conciencia y difundir el conocimiento disponible sobre la transformación del mercado de trabajo. Esto se puede poner en práctica tanto desde el apoyo a la creación de contenidos que expliquen el fenómeno ([radio/podcast](#), [webseries](#), etc.) como desde campañas de comunicación para que los trabajadores independientes intermitentes conozcan sus derechos y los servicios que están a su disposición¹⁸³.

d) Pensar desde escenarios laborales de futuro con propuestas avanzadas y radicales

El cambio estructural del mercado laboral requiere que las propuestas que se hagan no sean parches temporales sino que tengan una mirada a largo plazo y con un pie en los escenarios de futuro. Algunas propuestas concretas que recomendamos evaluar:

- Disociar o desvincular la protección laboral y los beneficios sociales del contrato de trabajo tradicional. El foco debe ser la persona trabajadora de forma que su protección y garantías sean independientes de su estatus jurídico a nivel contractual. Es necesario superar la falsa dicotomía “empleo-autónomo”¹⁸⁴ y comenzar a utilizar nuevos esquemas centrados, por el contrario, en la seguridad económica y la experiencia laboral de las personas. El Pilar europeo de derechos sociales, Reino Unido¹⁸⁵, Francia¹⁸⁶ y Singapur¹⁸⁷ ya cuentan con propuestas en esta línea. El actual foco mediático sobre las plataformas digitales de trabajo debe verse como una oportunidad para abordar retos más generales y ambiciosos del futuro del trabajo.
- Regular el acceso a los datos como un derecho laboral del siglo XXI. Los datos están en el centro de la economía de

plataformas y lo mismo debe ocurrir para el trabajador. Apostar por una regulación favorable a la propiedad por parte de los trabajadores de sus propios datos a la vez que se simplifica la portabilidad de la identidad, reputación y vida laboral¹⁸⁸ son todas propuestas en favor de las personas. Un planteamiento así también incrementaría la competencia entre plataformas, que deberán ofrecer mejores condiciones a los proveedores. Además, poner los datos en manos de los trabajadores sería una vía para obtener más y mejores claves sobre el nuevo mercado de trabajo. El Reglamento General de Protección de Datos (RGDP o GDPR) europeo, proyectos como Decode¹⁸⁹ e iniciativas ciudadanas como MyData¹⁹⁰ apuntan en esta dirección.

- Discriminación positiva de las plataformas laborales socialmente responsables. Con la economía de plataformas en general (turismo, movilidad, finanzas, etc.) varias administraciones han dado pasos para diferenciar entre los principales tipos de plataformas y discriminar positivamente¹⁹¹, por ejemplo en los concursos y reglamentos, las más responsables. Es importante seguir esa misma senda en lo laboral.
- Fomentar la aparición de competidores, tanto por el lado de las plataformas laborales como por el de los servicios WorkerTech, en un mismo sector de actividad o nicho. De este modo, los usuarios podrán escoger la opción que más les convenga a la vez que se minimizan los problemas derivados de los grandes oligopolios digitales¹⁹².

e) Avanzar en la innovación regulatoria para el futuro del trabajo y los trabajadores

En un cambio estructural tan profundo y con prácticas emergentes es imprescindible abrir espacios de debate y experimentación en torno a las relaciones laborales y los mecanismos de seguridad social para el siglo XXI.

Un primer paso es el de superar la limitada actividad legislativa que las administraciones han tenido con este tema hasta el momento. En España se ha judicializado el fenómeno y esto está llevando a un caos jurídico¹⁹³¹⁹⁴, sobre todo en lo relativo a los *riders* de

Deliveroo y Glovo, que no ayuda a progresar.

Plantear autónomos a tiempo parcial, beneficios sociales asociados a la persona, nuevos esquemas para financiar los beneficios sociales, variaciones sobre la relación entre proveedores y empresas para que éstas puedan formar y cuidar a sus proveedores sin entrar siempre en una relación laboral tradicional, etc. son solo algunas de las medidas y cambios legislativos que se podrían plantear.

Para poder realizar estos experimentos con garantías será necesario contar con instrumentos y medidas para la innovación regulatoria¹⁹⁵, algunas de las cuales han ganado cada vez más relevancia durante los últimos años:

- El “*sandbox* regulatorio”¹⁹⁶ que ha sido usado con éxito en el ámbito de las fintech y recibido diferentes apoyos del sector público español.
- La “*regulación compartida*”¹⁹⁷ que a la vez que permite que muchos de los actores involucrados formen parte del proceso regulatorio, también explora la autorregulación de las plataformas digitales y la delegación de responsabilidades en las mismas¹⁹⁸.
- Control y regulación algorítmica para conocer las condiciones laborales de los usuarios y proveedores en las plataformas digitales. La trazabilidad permite informar sobre los pagos a estos proveedores, detectar situaciones de discriminación por género o raza u otro tipo de abusos laborales. Ej.: Uber, en Reino Unido, por razones de seguridad, limita el número de horas que sus conductores pueden usar la aplicación de manera continuada¹⁹⁹.

f) Participar en los debates a nivel internacional acerca del futuro del trabajo

Cada mercado laboral es un mundo particular y aislado. Se puede aprender mucho y más rápido si se toman referencias internacionales, tanto de buenas como de malas prácticas.

Los ejemplos inspiradores abundan y mejoran la capacidad de pensamiento y acción: Reino Unido y la promoción del “Good Work”, Estados Unidos y sus experiencias de “Portable Benefits”, sellos de calidad

como “Crowdsourcing Code of Conduct” en Alemania, la propuesta Fair Work Foundation de la Universidad de Oxford, políticas de Flexicurity en Escandinavia, y la figura del Auto-Entrepreneur en Francia son solo algunos de los ejemplos más relevantes.

Recomendamos en consecuencia la participación directa de representantes españoles en algunos de los numerosos grupos de trabajos y eventos dedicados al “Futuro del Trabajo”. Es un tema sobre el que organismos como la OCDE, la OIT, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, el Foro Económico Mundial, G20, ISO, etc. ya trabajan en profundidad.

g) Apoyar la adaptación de los actores tradicionales a los nuevos escenarios laborales

Los cambios y las transiciones nunca son fáciles. Habrá que desarrollar apoyos específicos para los actores tradicionales.

Las grandes empresas, y muy en especial las pymes por la relevancia que tienen en la economía española, deberán aprender a integrar **sistemas de talento flexible y gestión de perfiles freelance** para ser competitivas en el mercado. La gestión de este talento supone retos culturales, legales y técnicos que habrá que superar.

Los sindicatos tradicionales se enfrentan al reto de **encontrar su nueva función** en un entorno de trabajo intermitente, con trabajadores independientes y centros de trabajo menos centralizados. En otras palabras, deberán buscar la forma de **adaptar la propia organización así como redefinir los servicios que ofrecen** a los afiliados y a la sociedad en su conjunto. CCOO, ETUI y la Fundación Éticas anunciaron en febrero de 2019 una primera colaboración para abordar el papel de los sindicatos frente a los retos tecnológicos²⁰⁰.

Las personas trabajadoras independientes deberán aprender a **ofrecer su talento mediante plataformas digitales** y a buscar mecanismos para **garantizar sus derechos y necesidades de manera individual y colectiva**. También deberán normalizar la **formación continua** tanto en habilidades más técnicas como en habilidades *soft* de relaciones humanas, trabajo en equipo, curiosidad, etc. Para que esto sea posible,

el **apoyo a la formación** que han recibido normalmente las empresas tradicionales deberá extenderse tanto a las plataformas digitales laborales como a los **trabajadores individuales** por cuenta propia. El proyecto Mon Compte Activité²⁰¹ en Francia puede ser una primera referencia a replicar.



Para cerrar este documento, reiterar que frente al progreso tecnológico lo importante a recordar es que tenemos una opción. La tecnología en general y las plataformas digitales en concreto no son dioses binarios que ejercen un poder absoluto sobre nosotros. Como escribe Tim O'Reilly, autor de *WTF: What's The Future and why it's up to us*: “El curso de las cosas no es inevitable, nosotros damos forma al futuro. Hemos construido estas nuevas herramientas y es nuestra responsabilidad y nuestro deber usarlas correctamente”²⁰².

Seguimos la conversación en las redes sociales mediante los hashtags **#WorkerTech** y **#FuturoDelTrabajo** y en el canal de Telegram <http://t.me/WorkerTech>.

anexos

A

ANEXO LISTADO DE PLATAFORMAS LABORALES Y SERVICIOS WORKERTECH

Como complemento a este texto se puede acceder al documento <http://bit.ly/COTECPlataformasWorkerTech> a modo de directorio actualizable.

1	Rights & needs of the independent workers	Name	URL	Type of independent worker targeted	Additional Comments
15	Collective representation & Collective action				
16	Collective representation	Riders x Derechos	https://twitter.com/ridersxderechos	Riders	España
17		Sindicato Riders	https://twitter.com/SindicatoRiders	Riders / Ciclomensajeros	Sindicato de Ciclomensajeros
18		Federación Transnacional de Repartidores	https://twitter.com/hashtag/ridersrights	Riders	http://www.altersummit.eu/accou
19		App Sindical	https://twitter.com/appindical	Riders	Argentina
20		Justice 4 Couriers	https://www.justice4couriers.fi/	Riders	Finlandia
21					
22		United Private Hire Drivers	http://www.uphd.org/	Drivers	UK's largest trade body for privat
23		Independent Drivers Guild	https://drivingguild.org/	Drivers	USA. We are Uber. Lyft. Juno. Vi
24					
25		Independent Workers Union of UK	https://iwu.org.uk/	Independent Workers	RSA Awards. UK Independent W
26		Indy Worker Guild	https://twitter.com/indyworkerguild	Independent Workers	USA. Inactive since 2018 (prior
27		Indy Cubs	https://twitter.com/indycubs	Independent Workers	RSA Awards. #Coop on side of # Coworking Membership Benef

El listado contiene enlaces a plataformas laborales y a servicios *WorkerTech* que hemos identificado hasta el momento. Esperamos que este directorio anime a los investigadores, periodistas, responsables políticos e inversores a apoyar a estos pioneros.

Es un documento vivo y abierto a contribuciones externas sobre nuevas plataformas y/o servicios *WorkerTech* que los lectores puedan aportar.

B

ANEXO COMENTARIOS A LA VERSIÓN PRELIMINAR DEL ESTUDIO

Para enriquecer el estudio y poder debatir algunas de las ideas, datos y propuestas del mismo se organizaron varias sesiones de contraste a lo largo de abril de 2019. Resumimos en este Anexo B los detalles de las sesiones así como los aprendizajes más relevantes.

CUATRO SESIONES: BARCELONA, GIJÓN, MADRID Y CIUDAD REAL.

Coordinado por Ouishare Barcelona [la primera presentación del estudio](#) tuvo lugar el 4 de abril en la Ciudad Condal con la participación de parte del equipo de la Fundación Cotec (Jorge Barredo, Aleix Pons y Javier Pallas), Malt (Carmen Boronat) y el apoyo de Tecnopolítica (Jaume Ríos) con la cesión de espacio de la Fundación Ideograma en la Antigua Fábrica Lehmann.



En la invitación al evento se buscó la máxima diversidad. Entre las más de 60 personas asistentes pudimos contar con emprendedores de plataformas digitales, representantes del sector público a nivel local y regional, sindicatos, despachos de abogados, agencias de política pública, personas vinculadas a la academia y periodistas. Solo con esta diversidad de perspectivas se puede abordar un tema tan complejo como el futuro del mercado laboral digital.

La sesión, que está [disponible en streaming](#), se estructuró en tres fases:

1. Presentación de la versión preliminar del estudio por parte de Albert Cañigual.
2. Mesa redonda con personas trabajadoras en plataformas digitales (Max como programador web y usuario de Malt, Xevi como bailarín y usuario de SMart Ibérica e Ivan como “buddy” en TechBuddy). La moderación fue a cargo de Ariadna Trillas, periodista de Alternativas Económicas.
3. Ronda de debates “World Café” acerca de las taxonomías del estudio, las prioridades del WorkerTech para cada tipo de trabajador independiente, las tendencias de futuro identificadas así como las conclusiones y recomendaciones.



El conjunto de las fotografías del encuentro en Barcelona están disponibles [en este álbum en Flickr](#).

[La segunda sesión](#) se celebró el 8 de abril en La Universidad Laboral de Gijón. El encuentro fue promovido por [Impulsa Gijón](#) (Rubén Hidalgo y Monse F. Antuña) y organizado por el capítulo asturiano de Ouishare (José Ángel García). El evento también contó con la presentación del informe y mesas de debate para capturar el impacto del mercado laboral digital en un territorio como Asturias.

Gracias a la invitación de Fernando Rocha, Director del área de Estudios y Proyectos de la Fundación 1º de Mayo, la tercera parada fue en la [Escuela del Trabajo de CCOO](#) el 9 de abril. La presentación del informe formó parte de una mesa redonda acerca de “Efectos en el empleo y el trabajo del cambio tecnológico” moderada por Manuel González, Redactor Jefe de El País Retina.

El evento de cierre fue el día 11 de abril en la Universidad de Castilla-La Mancha en el marco de [unas jornadas de trabajo](#) (1r Workshop Internacional sobre Tecnología y Trabajo) del proyecto de investigación [Digital Work](#). Digital Work se trata de un proyecto multidisciplinar, coordinado por María Luz Rodríguez Fernández, que investiga el impacto de la economía 4.0 sobre el empleo, las relaciones laborales y la protección social. El Workshop, entre muchos otros participantes, contó con la presencia de investigadores de la Universidad de Cambridge, la Universidad Libre de Bruselas, la Universidad de Deusto, la Universitat Oberta de Catalunya y de Andrés Ortega del Real Instituto Elcano.



PRINCIPALES APRENDIZAJES Y COMENTARIOS AL ESTUDIO

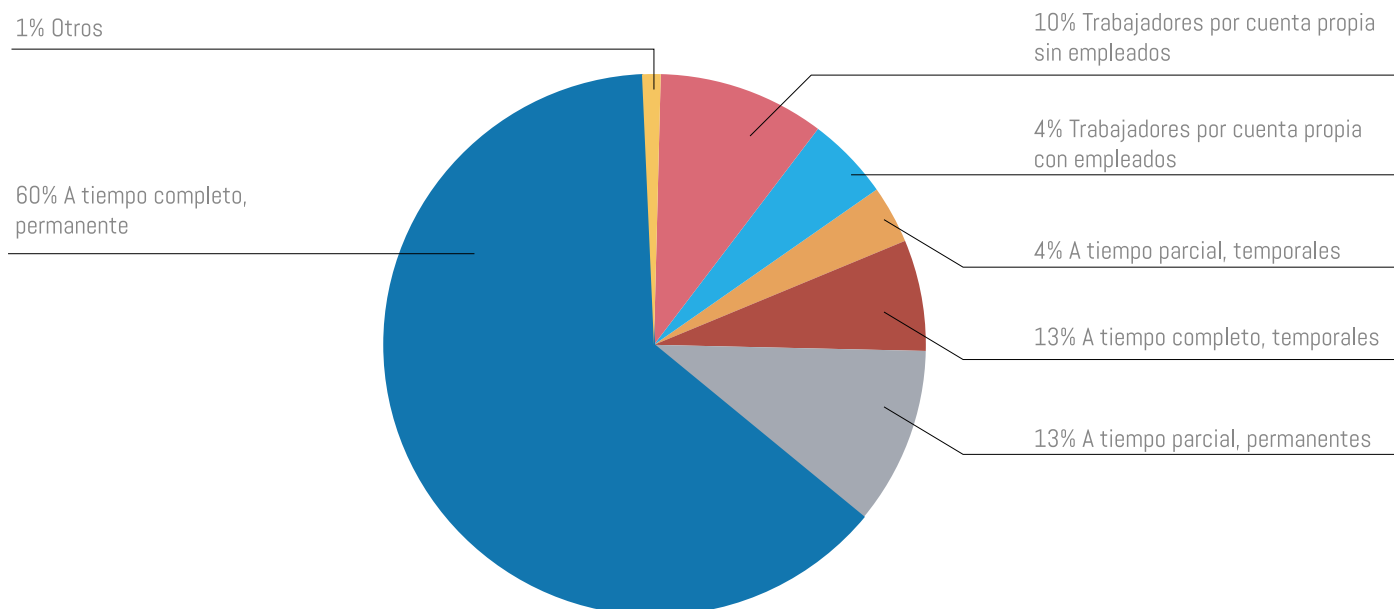
En general podemos afirmar que el estudio ha sido muy bien recibido y que ha suscitado mucho interés. El dibujo de un mapa amplio acerca del fenómeno de la digitalización de las relaciones laborales, el crecimiento de las formas no tradicionales de trabajo y la emergencia del *WorkerTech* genera interés, inquietud y necesidad de hacerse nuevas preguntas.

El dato más comentado: el 43% de los trabajadores en España tienen relaciones laborales no convencionales

Para reforzar la idea del cambio del mercado laboral, con o sin plataformas digitales como mediadoras, **presentamos el dato de que el 43% de las personas trabajadoras en España tiene algún tipo de relación laboral diferente al contrato de tiempo completo y duración indefinida**. Es decir personas con contratos a tiempo parcial, contratos de sustitución por baja de la persona titular, contrato por obra y servicio, autónomos y TRADEs, trabajadores en plataformas digitales, etc.

El dato surge de las estadísticas de Eurostat y las de Staffing Industry Analysts [presentadas en el evento](#) Collaboration in the Gig Economy Europe 2019. La media a nivel europeo es del 23% con España (43%) y Polonia (44%) a la cabeza. El [“Factsheet: Access to social protection for workers and the self-employed \(2019\)”](#) presentado en la reunión *“High-level conference - The Future of Work. Today. Tomorrow. For All.”* confirman estos datos.

El mercado laboral en la UE hoy en día:



Adaptación desde "Factsheet: Access to social protection for workers and the self-employed (2019)"

En cualquier caso el interés generado por este dato en concreto **refuerza la recomendación de obtener más datos acerca del fenómeno del trabajo independiente y de las plataformas digitales laborales.**

Seguir explorando las necesidades de los trabajadores independientes

En las conversaciones han surgido comentarios acerca de derechos y necesidades de las personas trabajadores independientes que no han sido suficientemente incorporados en el informe.

De entrada se comentó que la perspectiva de género en la transformación del mercado laboral mediante las plataformas digitales debería ser explorada en mayor detalle.

En ámbitos como el acceso a las prestaciones por maternidad y paternidad, el acceso a becas para estudios u otras actividades, al firmar un contrato de alquiler para un piso o firmar una hipoteca, etc. las personas sin un contrato tradicional de trabajo están generalmente en inferioridad de condiciones frente a los asalariados con contratos indefinidos. Es un ejercicio interesante recabar en qué ámbitos hay algún grado de discriminación a las personas trabajadoras independientes y con ello reforzar la idea de que estos derechos y necesidades deben ser independientes del tipo de relación contractual.

En el ejercicio correspondiente al [punto 2.3](#) del informe se certificó la dificultad de definir cuáles son las prioridades a la hora de pensar en coberturas para las diferentes formas de trabajo. Se comentó en todo caso la necesidad poder diferenciar coberturas universales (a las que todo el mundo debería poder acceder, ej. seguridad social) de coberturas más específicas como por ejemplo en el ámbito de formación, cargas familiares, etc. El WorkerTech es visto como una

buen herramienta para realizar ese grado de segmentación y personalización. Los participantes también han demostrado preocupación por las novedades que la incorporación de las tecnologías digitales aporta al mercado laboral. Aspectos como [la propiedad de los datos de los trabajadores](#) en general y de la reputación en particular, el derecho al olvido, el derecho a la desconexión digital así como la necesidad de poder limitar y regular el control de base tecnológica a los trabajadores (geolocalización, pantallazos del teléfono y/o el ordenador, etc.) fueron debatidos.

La renta básica universal, o la necesidad de algún tipo de ingreso para cubrir los mínimos para una vida digna, también ha sido un aspecto de debate recurrente y con bastante controversia en muchas de las sesiones. Es un tema complejo y el debate se centró en los beneficios reales de este tipo de aproximaciones y de la diversidad de mecanismos para su posible implementación.

El trabajo más allá de los ingresos

En una de las transparencias de la presentación así como en una de las tendencias de futuro destacamos la necesidad de que, en un futuro cercano, se mueva el centro del debate a “los ingresos” (es decir al conjunto de flujos económicos del país). El paso a hablar de ingresos resulta obvio cuando añadimos al debate aspectos como la automatización y la inteligencia artificial que van pueden generar más rentas al capital y menos rentas al trabajo.

Sin negar la necesidad de debatir acerca de los ingresos **varios participantes han querido alertar que, más allá de generar ingresos, el trabajo tiene una función social muy importante** para la ciudadanía aportando cohesión social, estabilidad emocional, sentimiento de pertenencia y de propósito vital, etc.

El incremento del trabajo independiente y la mediación digital de las relaciones laborales puede poner en riesgo algunos de estos elementos cohesionadores y generar nuevos conflictos y tensiones que ahora mismo pueden resultar difíciles de anticipar. Sin duda un ámbito donde las ciencias sociales deben investigar más a fondo y realizar propuestas.

Ni la digitalización y ni las plataformas son malas

“El problema no es la digitalización, el problema son los modelos de negocio que hay detrás de las plataformas” se afirmó en uno de los encuentros. Lo podemos enlazar con la frase de Melvin Kranzberg: *“la tecnología no es ni buena ni mala, pero tampoco es neutra”*. Como toda herramienta, la tecnología necesita un marco de aplicación para hacer un juicio sobre ella y, la usemos para lo que la usemos, nos cambia y modifica a nosotros mismos. No es neutra. Recomendamos la lectura del artículo [“La digitalización NO es una máquina de precarización masiva”](#).

Más allá de los riesgos ampliamente conocidos los participantes fueron capaces de ahondar en las ventajas de las plataformas digitales laborales. Crean por ejemplo un espacio para dar oportunidades a colectivos vulnerables con un acceso difícil al mercado laboral, permiten formalizar algunos ámbitos económicos y/o identificar patrones de discriminación o abuso instalados en la sociedad.

En relación a los servicios de empleo se pudieron identificar oportunidades si se consigue desarrollar un tipo de estándar tecnológico y datos abiertos para mejorar la calidad y disponibilidad de las ofertas y demandas de empleo ¿Qué pasaría si conectáramos al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con las plataformas digitales? En [Estados Unidos ya han empezado](#) a andar este camino.

¿Y el Estado?

Una de las preguntas más cortas y más complejas de responder que recibimos durante todas las sesiones de presentación la formuló [María Luz Vega](#), coordinadora de la iniciativa Futuro del Trabajo en la OIT: “¿Y el Estado?”

Su pregunta también tuvo eco en la jornada en Barcelona donde se debatió acerca de cómo salvar los servicios públicos de protección social y la misma sociedad del bienestar, en vez de fomentar la privatización y/o mercantilización de esos servicios (ej: los seguros privados, mutuas, etc.) que nos propone *WorkerTech*.

Estas observaciones evidenciaron que en la exploración que hemos realizado acerca del WorkerTech la mayoría de ejemplos presentados llegan del sector privado y/o de iniciativas colectivas por parte de los propios trabajadores. Aunque en el texto completo del estudio sí que se presentan iniciativas estatales y de los sindicatos para adaptarse a estos nuevos escenarios laborales (Estados Unidos, Bélgica, Reino Unido, Escandinavia, etc.) es cierto que en las diapositivas resumen no se mencionan.

Por un lado debemos incorporar de manera más clara en las diapositivas resumen las acciones de los actores tradicionales del mercado laboral.

Por otro lado se abre el interesante debate de **cómo distribuir la responsabilidad acerca de asegurar los derechos y cubrir las necesidades de las personas trabajadoras independientes entre todos los actores presentes: estado, plataformas, trabajadores independientes, agrupaciones de trabajadores y los consumidores o los que reciben el servicio.** (sea en forma de sindicatos, gremios o proyectos de naturaleza cooperativista). ¿Qué es aquello generalista que requiere de soluciones universales y qué es aquello más de nicho donde soluciones *WorkerTech* pueden ser más eficientes? ¿Qué tiene más sentido que sea público, mutualizado o privado? ¿Qué responsabilidades sobre los trabajadores podríamos delegar en las plataformas digitales laborales sin llegar a laboralizar la relación? ¿Podría un sistema de “[cumplimiento alternativo](#)” ser una buena aproximación para experimentar con esta distribución de responsabilidades?

La importancia de las taxonomías

En los debates y presentaciones se ha evidenciado la gran diversidad de plataformas digitales laborales así como la diversidad de situaciones y perfiles laborales que se pueden encontrar.

Esta diversidad debe ser abordada mediante taxonomías como las presentadas en el [apartado 1.4](#) de este documento. Estas taxonomías fueron puestas a debate y evaluación en Barcelona y destacamos las siguientes observaciones:

- Para evaluar las taxonomías deberíamos preguntarnos “¿cómo pueden nutrir la política pública?” ¿En qué medida nos permiten perfilar las diferentes casuísticas para implementar políticas públicas relevantes y adecuadas?
- Las taxonomías presentadas en el documento son complementarias porque aportan diferentes niveles de complejidad y conectan de alguna manera entre ellas. La más completa es la de la RSA (con los 7 perfiles laborales), aunque tiene una visión limitada del trabajo (sólo dos ejes: experiencia laboral y seguridad económica)
- Los participantes sugieren nuevas preguntas a responder con las taxonomías, sobre todo para incorporar la experiencia de los trabajadores en cada plataforma. ¿Pueden escoger realmente sus horarios? ¿Qué garantías ofrece la plataforma en términos de protección y seguros? ¿Los precios son fijados por la plataforma o el trabajador? NOTA: esta dirección se acerca al documento de la OIT: “[The architecture of digital labour platforms: Policy](#)”

[recommendations on platform design for worker well-being](#)". Otras herramientas como "[A Framework for Assessing Democratic Qualities in Collaborative Economy Platforms](#)" también podrían adaptarse para este fin.

Uno de los participantes hacía un ejercicio interesante para contrastar las taxonomías: ubicar a personas conocidas en las casuísticas y confirmar que encajaran. A partir de ahí la Dra. Liliana Arroyo nos propone desarrollar un ejercicio online en plan "test", para que la gente pueda decir si se siente identificada con el categoría que le ha tocado y por qué.

EN DEFINITIVA, HACIA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL

La necesidad de revisar "el contrato social" ha estado presente en todos los encuentros, una evidencia de la centralidad del trabajo y el mercado laboral en la sociedad de hoy en día. El Grupo Europeo de Ética en Ciencia y Nuevas Tecnologías lo resume bajo el título: "[Future of Work, Future of Society](#)"

Tras en desarrollo del estudio y las diversas presentaciones algunos de los pilares de este debate acerca del nuevo contrato social emergen con fuerza:

- Necesidad de **modernizar el sistema de protecciones** sociales para las nuevas realidades laborales. Como ejemplo próximo más completo tenemos el desarrollo de la figura del [Auto-Emprendedor](#) en Francia y una serie cambios normativos asociados.
- Acompañar a las personas en **un aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida** (*lifelong learning education*) . ¿Estamos preparando los niños y niñas por un entorno laboral inestable cuando lo que predomina es educarlos en la sobreprotección? ¿Estamos formando a personas con capacidad de desaprender, aprender de nuevo y con pensamiento crítico? ¿Es la mejora continua de habilidades la manera de ganar la carrera con los robots? ¿Deberíamos formar a las personas primero en habilidades blandas y en la curiosidad para [un trabajo más humano](#)? [¿Trabajar y aprender deberían ser lo mismo](#) en un mundo posindustrial?
- Obsesionarnos por **dirigir la tecnología hacia la dirección donde la innovación tecnológica derive también en innovación y mejoras sociales**. Las plataformas digitales son las mejores herramientas para el cambio social a gran escala pero si las organizaciones que lideran estas plataformas no son responsables y no tienen en cuenta sus impactos globales en la sociedad iremos hacia [escenarios distópicos](#). Debemos exigir unas tasas adecuadas a las empresas digitales frente a la ingeniería fiscal, habrá que prevenir oligopolios digitales con demasiado poder, se pueden desarrollar códigos de buenas prácticas y ofrecer ventajas a las plataformas que lo cumplan, etc.
- Será imprescindible el **apoyo al desarrollo de herramientas (y puede que nuevas instituciones) para facilitar la coordinación de las personas trabajadoras independientes** en un mercado laboral digital. ¿Veremos un renacimiento de los gremios mediante herramientas digitales? ¿Qué funciones deberían cubrir estos gremios? ¿Qué nos pueden aportar nuevos modelos de propiedad y gobernanza de las plataformas digitales laborales?
- Y todo ello requiere de **la experimentación en política pública y el desarrollo de algunas políticas públicas que sirvan de buque insignia y aúnen los esfuerzos y narrativas** (Ej: el concepto de "[good work](#)" en el Reino Unido). Por un lado se intuye que es en el entorno local donde se puede avanzar y experimentar de manera más ágil y simple con estas innovaciones regulatorias, por otro lado es también en el mismo entorno local donde hay un mayor riesgo de captura del regulador por parte de las plataformas.
- Para el desarrollo de este nuevo contrato social debemos **ser cuidadosos con el uso del lenguaje**, una herramienta clave para la evolución social y el diseño de futuros e imaginarios colectivos. En este mismo documento así como en los diversos encuentros se observó una clara confrontación entre **el lenguaje que emerge de las plataformas digitales laborales**

y el *WorkerTech* (“usuario”, “productor”, “*rider*”, “socio”, etc.) frente al **lenguaje de los especialistas del sector laboral** (“trabajador”, “tarea”, etc.).

- **El lenguaje de este nuevo contrato social debe centrarse en las personas trabajadoras, sus derechos y sus necesidades.**

C

ANEXO NOTAS FINALES

RESUMEN EJECUTIVO

1. Ver apartado [1.3.2](#) ¿Cuánta gente encuentra trabajo a través de plataformas digitales?
2. Ver Year in a Word: Techlash <https://www.ft.com/content/76578fba-fca1-11e8-ac00-57a2a826423e>
3. Ver “El futuro del trabajo no depende de la tecnología, depende de nosotros, de poder consensuar un nuevo contrato social” (OIT 100 años) - <https://twitter.com/OITnoticias/status/1096093006690746370>

INTRODUCCIÓN: EL FUTURO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

4. Ver Taylor Review of Modern Working Practices - <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/matthew-taylor-blog/2017/07/the-taylor-review>
5. Ver WTF: What’s The Future and why it’s up to us <https://www.oreilly.com/tim/wtf-book.html>
6. Ver Sobre disrupción digital, leyes y taxis <https://www.lavanguardia.com/local/barcelona/20180730/451165907765/sobre-disrupcion-digital-leyes-y-taxis.html>
7. Ver “We shape our tools and thereafter our tools shape us” <https://mcluhangalaxy.wordpress.com/2013/04/01/we-shape-our-tools-and-thereafter-our-tools-shape-us/>

COMPRENDER EL NUEVO SISTEMA LABORAL

8. Ver Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects>

9. Ver Employment and Social Developments in Europe 2018 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>
10. Ver Overview of new forms of employment - 2018 update - <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>
11. Ver Independent work: Choice, necessity, and the gig economy <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/Independent-work-Choice-necessity-and-the-gig-economy>
12. Ver The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015 <https://www.nber.org/papers/w22667>
13. Ver Do we even know if the gig economy is growing? <https://www.bbnimes.com/en/global-economy/do-we-even-know-if-the-gig-economy-is-growing>
14. Ver Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019 <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--es/index.htm>
15. Ver Cada puesto de trabajo creado en 2018 obligó a firmar 43 contratos https://www.elconfidencial.com/economia/2019-01-04/precariedad-laboral-empleo-temporal-parcial-empresas-contratos-estacionalidad-rotacion-laboral-servicios-valor-anadido-ccoo-fijos-discontinuos_1738482/
16. Ver Uno de cada cuatro contratos temporales es igual o inferior a 7 días <http://www.ugt.es/uno-de-cada-cuatro-contratos-temporales-es-igual-o-inferior-7-dias>
17. Ver Insights from the 2018 Deloitte Millennial Survey <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/topics/talent/deloitte-millennial-survey.html>
18. Ver Platform Design Toolkit - <http://www.platformdesigntoolkit.com/>
19. Ver Wikipedia - https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_costos_de_transacci%C3%B3n
20. Ver La naturaleza de la empresa (75 años después) - <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-naturaleza-de-la-empresa-75-anos-despues/?fullscreen=true>
21. Ver A New Growth Theory - <https://medium.com/@EskoKilpi/one-theory-to-rule-them-all-c942486e4b30>
22. Ver sistemas de FMS como WorkMarket - <https://www.workmarket.com/>
23. Ver Contingent Workforce Study - <https://www.ey.com/es/es/home/ey-contingent-workforce-study-2016>
24. Ver What Is the Hollywood Model of Work? <https://hrdailyadvisor.blr.com/2018/04/18/hollywood-model-work>
25. Ver Flash Organizations <https://news.stanford.edu/2017/05/10/software-creates-demand-flash-organizations/>
26. Ver When Your Boss Is an Algorithm <https://www.nytimes.com/2018/10/12/opinion/sunday/uber-driver-life.html>
27. Ver 'My father had one job in his life, I've had six in mine, my kids will have six at the same time' <https://www.theguardian.com/society/2015/nov/29/future-of-work-gig-sharing-economy->

[juggling-jobs](#)

28. Ver The characteristics of those in the gig economy - UK Government - https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf
29. Ver Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm
30. Ver Algorithms versus the temporary employment sector: Is there a future for temporary employment agencies? https://www.ing.nl/media/ING_EBZ_Algorithms-versus-the-temporary-employment-sector-may-2018_tcm162-154874.pdf
31. Ver Uber is testing a new 'on-demand labor' service, sort of like a temp agency <https://www.cnbc.com/2018/10/18/ubers-testing-a-new-on-demand-labor-service-like-a-temp-agency.html>
32. Ver Adia: The Adecco Group and Infosys Make Platform Economy 'Work' for All <https://www.infosys.com/insights/disruptions/Pages/platform-economy.aspx>
33. Ver Creating a new social contract for work in the 21st century <https://gig-economy.adeccogroup.com/>
34. Ver The Rise of Europe's independent professionals http://www.efip.org/sites/default/files/Future_Working_Summary.pdf
35. Ver La situación de los freelance en España 2018 https://news.malt.com/wp-content/uploads/2018/03/informe_malt_2018_digital.pdf
36. Ver The Human Cloud, the Gig Economy & the Transformation of Work https://www2.staffingindustry.com/site/content/download/266526/9732110/2018_GigEconomy_Summary_Web_1810.pdf
37. Ver Platform Workers in Europe: Evidence from the COLEEM Survey <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>
38. Ver Independent work: Choice, necessity, and the gig economy <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-econom>
39. Ver Freelancing in America 2018 <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2018/>
40. Ver enlaces dentro de <https://www.ccoo.cat/aspnet/noticia.aspx?id=217544#.W-A-BJNKjIU>
41. Ver Resultados de la encuesta sobre percepción social de la innovación <http://cotec.es/la-mitad-de-los-espanoles-cree-que-la-innovacion-tecnologica-destruye-empleo-y-aumenta-la-desigualdad-social/>
42. Ver Huella Digital: El empleo en las economías de plataforma <https://www.fundacionfelipegonzalez.org/huella-digital-el-empleo-en-las-economias-de-plataforma/>
43. Ver The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? <https://www.ceps.eu/publications/digital-market-local-services-one-night-stand-workers-example-demand-economy>

44. Ver “Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work” https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Work_and_Gig_Work

45. Ver European legal framework for digital labour platforms <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/european-legal-framework-digital-labour-platforms>

46. Ver Seven portraits of economic security and modern work in the UK <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/reports/seven-portraits-of-economic-security-and-modern-work-in-the-uk>

DANDO PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN UN NUEVO MERCADO LABORAL

47. Ver Platform Revolution <https://www.amazon.com/Platform-Revolution-Networked-Markets-Transforming/dp/0393249131>

48. Ver The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

49. Ver Economía colaborativa: de la fábrica a la plataforma <http://www.futureforwork.com/podcasts/economia-colaborativa-de-la-fabrica-la-plataforma>

50. Ver The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>

51. Ver Serving Workers in The Gig Economy <https://www.oreilly.com/ideas/serving-workers-in-the-gig-economy-report>

52. Ver Revisiting WorkerTech - how is technology being used to improve the world of work? <https://www.nesta.org.uk/blog/revisiting-workertech-how-technology-being-used-improve-world-work/>

53. Ver capítulo 10 en Good Work: The Taylor Review of Modern54. Ver WorkerTech - talks about tech and the future of work <https://www.meetup.com/WorkerTech/>

55. Ver How WorkerTech is meeting the need for flexible support for the self-employed <https://www.inlinepolicy.com/blog/how-workertech-is-meeting-the-need-for-flexible-support-for-the-self-employed>

56. Ver The Social Protection of Workers in the Platform Economy http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29614184

57. Ver A Third Employment Category for On-Demand Workers? <https://www.law.ox.ac.uk/business-law-blog/blog/2016/11/third-employment-category-demand-workers>

58. Ver Bruselas ultima la nueva ley para combatir la precariedad laboral https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/10/19/midinerio/1539957825_753601.html

59. Ver Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes>

60. Ver The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers? <https://>

www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-future-of-social-protection_9789264306943-en?itemId=/content/publication/9789264306943-en&csp=60072f-6c81e5afb306d1ad580d284396&itemIGO=oecd&itemContentType=book

61. Ver <https://www.secu-independants.fr/> antes RSI

62. Ver A New Vision for America's Independent Workforce <https://www.mbopartners.com/certified-self-employed>

63. Ver Developing a Benefits Delivery System for Independent Contract Workers in the U.S.

64. Ver Etsy Economic Security https://extfiles.etsy.com/advocacy/Etsy_EconomicSecurity_2016.pdf

65. Ver Building a portable benefits system for today's world <https://www.uber.com/newsroom/building-portable-benefits-system-todays-world/>

66. Ver La Comisión adopta propuestas relativas a la Autoridad Laboral Europea y al acceso a la protección social http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_es.htm

67. Ver Common ground for independent workers <https://wtfecconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f>

68. Ver Gig work update: portable benefits for domestic workers <https://www.sfchronicle.com/business/article/Gig-work-update-Portable-benefits-for-domestic-13456213.php>

69. Ver Pensions and long-term savings trials for self-employed people <https://www.gov.uk/government/publications/pensions-and-long-term-savings-trials-for-self-employed-people>

70. Ver "Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers" https://www.youtube.com/watch?v=ZK_1533SVAk

71. Ver <http://fair.work/>

72. Ver Deliveroo riders lose landmark court battle over collective bargaining <https://www2.staffingindustry.com/eng/Editorial/Daily-News/UK-Deliveroo-riders-lose-landmark-court-battle-over-collective-bargaining-48319>

73. Ver De la pancarta al #: la lucha laboral del precariado se libra en las redes sociales https://www.eldiario.es/economia/nuevas-luchas-laborales-cocinan-sociales_0_718128693.html

74. Ver Asamblea Transnacional de Repartidorxs #riders4rights <http://www.altersummit.eu/acueil/article/asamblea-transnacional-de-repartidorxs>

75. Ver Los repartidores de Deliveroo convocan la primera huelga en España en una empresa de la 'nueva economía' https://www.eldiario.es/catalunya/trabajo/repartidores-Deliveroo-convocan-primera-economia_0_658985300.html

76. Ver Uber Eats and Deliveroo riders to strike alongside McDonald's, Wetherspoons and TGI Fridays employees <https://www.independent.co.uk/news/business/news/uber-eats-deliveroo-strike-mcdonalds-wetherspoons-mcstrike-industrial-action-a8567286.html>

77. Ver New rules guarantee minimum wage for NYC Uber, Lyft drivers <https://www.washingtonpost.com/technology/2018/12/04/new-rules-guarantee-minimum-wage-nyc-uber-lyft-drivers/>

78. Ver Michelle Miller, Co-Founder of Coworker.org <http://reinvent.net/innovator/michelle-miller/>

79. Ver Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_624286/lang--en/index.htm
80. Ver Los sindicatos ante el futuro del trabajo <http://www.futureforwork.com/podcasts/maria-luz-rodriguez>
81. Ver en Dinamarca <https://sifted.eu/can-gig-economy-companies-and-trade-unions-play-nicely/> y el <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>
82. Ver Nordic labour markets and the sharing economy <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1182946&dswid=-7099>
83. Ver Fair Crowd Work: Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work - <http://faircrowd.work/>
84. Ver The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>
85. Ver <http://faircrowd.work/2017/03/17/eight-german-labor-platforms-sign-crowdsourcing-code-of-conduct-2-0/>
86. Ver Building a union movement that works for younger workers <https://www.tuc.org.uk/building-union-movement-works-younger-workers>
87. Ver App WorkSmart <https://www.getworksmart.co.uk/>
88. Ver <http://www.turespuestasindical.es/> y el estudio “Estrategia ante la situación del empleo en las plataformas digitales” http://www.ugt.es/sites/default/files/01-08-2018_estrategia_de_ugt_ante_las_plataformas_digitales_0.pdf
89. Ver Encuesta sobre la dimensión de la economía de plataforma en Cataluña <https://www.ccoo.cat/aspnet/noticia.aspx?id=217544#.XBaVAmhKjIU> y ver La intervención sindical en las
90. Ver UGT edita una guía sobre los riesgos laborales de la economía colaborativa <http://www.ugt.es/ugt-edita-una-guia-sobre-los-riesgos-laborales-de-la-economia-colaborativa>
91. Ver Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-Emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-Europe>
92. Ver The Future Of Jobs http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
93. Ver Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
94. Ver The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A Comparative Analysis <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
95. Ver Digitalización y trabajo: hay que ponerse las pilas https://www.infolibre.es/noticias/luces-rojas/2017/02/03/digitalizacion_trabajo_hay_que_ponerse_las_pilas_60672_1121.html
96. Ver Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? <http://globalsolidarity.antenna.nl/hyman2.html>

97. Ver Digitalisation of the economy and its impact on labour markets <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>
98. Ver Work in the European Gig Economy - Employment in the era of online platforms https://www.feps-europe.eu/resources/publications/561-com_publications.publications.html
99. Ver ¿Trabajadores o ‘freelancers’? Apuntes sobre el trabajo en las plataformas digitales https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/12/06/trabajadores_freelancers_apuntes_sobre_trabajo_las_plataformas_digitales_72746_1121.html
100. Ver Mapa de InsureTech en España <http://www.finnovating.com/news/mapa-in-surtech-espana/>
101. Ver Seguro gratuito para riders de Deliveroo <https://es.roocommunity.com/2018/11/20/seguro-riders-deliveroo/>
102. Ver Seguro Protección de Socios con AXA <https://www.uber.com/es-ES/blog/partner-protection-es/>
103. Ver 73% Of Gig Workers Will Leave A Marketplace Due To Payment Issues <https://www.forbes.com/sites/abdullahimammed/2018/06/29/73-of-gig-workers-will-leave-a-marketplace-due-to-payment-issues-heres-what-needs-to-change/#c1a78e411c1e>
104. Ver Ombuds Office for German crowdsourcing platforms established <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart/>
105. Ver Crowdsourcing Code of Conduct <http://crowdsourcing-code.com/>
106. Ver Online Dispute Resolution https://en.wikipedia.org/wiki/Online_dispute_resolution
107. Ver Blockchains and Online Dispute Resolution <https://medium.com/@tomaev.inal/blockchains-and-online-dispute-resolution-c27cd7f02204>.
108. Ver Skills Test - <https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211063198-Skills-Tests>
109. Ver Entrada en vigor del Reglamento Europeo de Protección de Datos <https://www.protecciondatos-lopd.com/empresas/reglamento-europeo-proteccion-datos-2018/>
110. Ver Gig economy drivers on collision course with GDPR <https://www.personneltoday.com/hr/gig-economy-drivers-on-a-collision-course-with-gdpr/>
111. Ver Exploring portable ratings for gig workers <https://medium.com/doteveryone/exploring-portable-ratings-for-gig-workers-5632fd9b262e>
112. Ver China Social Credit System punishments and rewards explained <https://www.businessinsider.es/china-social-credit-system-punishments-and-rewards-explained-2018-4>
113. Ver Good luck leaving your Uber driver less than five stars <https://qz.com/1244155/good-luck-leaving-your-uber-driver-less-than-five-stars/> y https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3136473
114. Ver I Made My Shed the Top Rated Restaurant On TripAdvisor https://www.vice.com/en_uk/article/434gqw/i-made-my-shed-the-top-rated-restaurant-on-tripadvisor
115. Ver Dirty dealing in the \$175 billion Amazon Marketplace <http://buff.ly/2PQbvYF>
116. Ver Toyota Introduces Rental Service for Exoskeleton Device, It Helps Patients Walk <https://>

www.autoevolution.com/news/toyota-introduces-rental-service-for-exoskeleton-device-it-helps-patients-walk-116967.html

117. Ver The Ultimate Guide to Taxes for Self-Employed Professionals <https://blog.stridehealth.com/taxes/1099-taxes-skbd4>

118. Ver OTS suggests PAYE (Pay As You Earn) equivalent for online platform workers <https://www.gov.uk/government/publications/ots-suggests-payee-equivalent-for-online-platform-workers>

119. Ver Tax Simplification for Independent Workers <https://www.aspeninstitute.org/publications/tax-simplification-for-independent-workers-september-2018/>

120. Ver Sharing Economy Resource Center <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/sharing-economy-tax-center>

121. Ver Belgium introduces a tax regime for the sharing economy <http://www.dvp-law.com/documents/news-items/20160708-belgium-introduces-a-tax-regime-for-the-sharing-economy-.xml>

122. Ver San Francisco Announces New Strategy to Empower & Support Freelancers Utilizing Online Platforms for Work <https://oewd.org/article/san-francisco-announces-new-strategy-empower-support-freelancers-utilizing-online-platforms>

123. Ver <https://www.mindflash.com/case-studies/uber>

124. Ver <https://axonify.com/news/ride-sharing-leader-grab-selects-axonify-microlearning-platform-for-millions-of-driver-partners-across-southeast-asia/>

125. Ver <https://business.udemy.com/case-studies/lyft/>

126. Ver <https://www.care.com/c/stories/2680/12-nanny-training-courses-and-certifications/>

127. Ver <https://pulsosocial.com/2016/08/18/cinco-claves-exito-vendiendo-universidad-mercado-libre/>

128. Ver Upwork releases Skills Index, ranking the 20 fastest-growing skills for freelancers <https://www.upwork.com/press/2018/07/31/q2-2018-skills-index/>

129. Ver Cursos online para creativos <https://www.domestika.org/es/courses>

130. Ver Education perks at Lyft <https://www.guildeeducation.com/partners/lyft>

131. Ver El 'coworking' es más que un espacio de trabajo: aumenta la felicidad y la productividad <https://www.lacomunidadinmobiliaria.com/single-post/2018/01/11/El-coworking-es-m%C3%A1s-que-un-espacio-de-trabajo-aumenta-la-felicidad-y-la-productividad>

132. Ver <https://www.wonolo.com/blog/best-gig-economy-apps/>

133. Flexibility in the gig economy: How workers manage time on online piecework platforms <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/flexibility-in-the-gig-economy-how-workers-manage-time-on-online-piecework-platforms/>

134. Ver Gig economy: the challenges of managing a freelance workforce <https://www.hrzone.com/lead/future/gig-economy-the-challenges-of-managing-a-freelance-workforce>

135. Ver <https://content.workmarket.com/what-is-a-freelance-management-system/>

TENDENCIAS DE FUTURO

136. Ver La ciencia de la prospectiva <http://www.futureforwork.com/podcasts/jordi-serra-del-pino> - Podcast min. 43
137. Ver Las rentas empresariales crecieron casi el doble que las del trabajo en 2017 <https://www.europapress.es/economia/fiscal-00347/noticia-rentas-empresariales-crecieron-casi-doble-trabajo-2017-20180814124237.html>
138. Ver Finlandia hizo un experimento con la renta básica: estos son los resultados https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-02-08/renta-basica-finlandia-economia-bienestar_1812898/
139. Ver Perennials, not millennials, will trigger the next wave of talent retention efforts <https://qz.com/work/1476842/the-future-of-work-will-be-shaped-by-an-aging-workforce/>
140. Ver The people changing retirement with side hustles <http://www.bbc.com/capital/story/20181024-the-people-changing-retirement-with-side-hustles>
141. Ver Workers over 55 choosing gig work to ease into retirement <https://www.zurich.co.uk/en/about-us/media-centre/life-news/2017/workers-over-55-choosing-gig-work-to-ease-into-retirement>
142. Ver Instead of courting Amazon, cities should court freelancers <https://qz.com/work/1280891/instead-of-courting-amazons-new-headquarters-cities-should-court-freelancers/>
143. Ver The new boomtowns: Why more people are relocating to ‘secondary’ cities https://www.washingtonpost.com/realestate/the-new-boomtowns-why-more-people-are-relocating-to-secondary-cities/2018/11/07/f55f96f4-d618-11e8-aeb7-ddcad4a0a54e_story.html?utm_term=.b83ae14e275b
144. Ver Freelance Isn't Free Act <https://www1.nyc.gov/site/dca/about/freelance-isnt-free-act.page>
145. Ver San Francisco Announces New Strategy to Empower & Support Freelancers Utilizing Online Platforms for Work <https://oewd.org/article/san-francisco-announces-new-strategy-empower-support-freelancers-utilizing-online-platforms>
146. Esto ya ocurre con la movilidad colaborativa en portales como <https://www.kelbillet.com/> o <https://www.fromatob.com/>
147. Ver The Next 10 Years Will Be About “Market Networks” <https://www.nfx.com/post/10-years-about-market-networks>
148. Ver La soledad del ‘freelance’ es un hándicap para su productividad https://retina.elpais.com/retina/2018/11/16/talento/1542362723_243288.html
149. Ver To Take Charge of Your Career, Start by Building Your Tribe <https://hbr.org/2018/04/to-take-charge-of-your-career-start-by-building-your-tribe>
150. Ver Modelos de negocio disruptivos https://www.fundacionbankinter.org/documents/20183/156075/Modelos+de+negocio+disruptivos_Resumen/
151. Ver Diseñando plataformas positivas <https://www.ouishare.net/article/disenando-plataformas-positivas>

152. Ver Instacart opens part-time employee roles to contractors in all 16 U.S. markets <https://venturebeat.com/2015/08/17/instacart-opens-part-time-employee-roles-to-contractors-in-all-16-u-s-markets/>
153. Ver Sharetribe inventa el futuro de la economía colaborativa <https://www.consumocolaborativo.com/2018/04/27/sharetribe-inventa-el-futuro-de-la-economia-colaborativa-bettersharing/>
154. Ver Juno [https://en.wikipedia.org/wiki/Juno_\(company\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Juno_(company))
155. Ver Lyft and Uber will let some drivers get stock at the IPO price <https://www.businessinsider.es/lyft-uber-drivers-stock-ipo-price-2019-2>
156. Ver La Colmena que dice sí ¿quiénes somos? https://nosotros.lacolmenaquedicesi.es/wp-content/uploads/sites/9/2018/09/Pressbook_es_170x240_Enero19ES.pdf
157. Ver Meet the Lyft Driver Advisory Council <https://thehub.lyft.com/dac/>
158. Ver Empresas B <https://bcorporation.net/>
159. Ver Seis plataformas digitales firman el Código de Buenas Prácticas de la ACC <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-seis-plataformas-digitales-firman-codigo-buenas-practicas-acc-20190213160630.html>
160. Ver De la economía colaborativa corporativa al cooperativismo de plataforma <http://www.cccb.org/es/actividades/ficha/de-la-economia-colaborativa-corporativa-al-cooperativismo-de-plataforma/223889>
161. Ver Juliet Schor - Dependence and precarity in the platform economy (Reshaping Work 2018) https://youtu.be/KyA_ibtPZBU (minuto 33:15)
162. Empowerment or Exploitation? A Five-Part Process for Evaluating Platforms <http://reinvent.net/events/event/empowerment-or-exploitation-a-five-part-process-for-evaluating-platforms/>
163. Ver The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/WCMS_630603/lang--en/index.htm
164. Ver Job.com to raise up to \$50 million in token sale for blockchain-based platform <https://www.reuters.com/article/us-blockchain-jobs/job-com-to-raise-up-to-50-million-in-token-sale-for-blockchain-based-platform-idUSKBN1FK2E4?il=0>
165. Ver ERC-20 Tokens, Explained <https://cointelegraph.com/explained/erc-20-tokens-explained>
166. Ver 'Should We Treat Data as Labor? Moving Beyond 'Free'' https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3093683
167. Ver Wibson <https://wibson.org/>
168. Ver Salus Coop - Cooperativas de datos sanitarios <https://www.saluscoop.org/>
169. Ver <https://turkopticon.info/> en relación a Amazon Mechanical Turk

DANDO FORMA AL FUTURO DE LOS TRABAJADORES. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

170. Ver Welcome to postnormal times <https://ziauddinsardar.com/articles/welcome-postnormal-times>
171. Ver apartado [1.3.2](#) ¿Cuánta gente encuentra trabajo a través de plataformas digitales?
172. Ver State Policy Agenda Aspen Institute Future of Work Initiative <https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2019/02/Future-of-Work-Initiative-State-Policy-Agenda-February-2019.pdf>
173. Ver Sociedad en Beta <https://medium.com/ouishare-connecting-the-collaborative-economy/ouishare-fest-barcelona-2017-sociedad-en-beta-e0a800a22a54>
174. Ver The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/WCMS_630603/lang--en/index.htm
175. Ver Unlocking the value of the platform economy <https://home.kpmg/nl/nl/home/topics/platform-economy.html>
176. Ver Platform Design Toolkit <https://platformdesigntoolkit.com/>
177. Ver Gigged: The End of the Job and the Future of Work <https://us.macmillan.com/books/9781250097897>
178. Ver Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work <https://www.ucpress.edu/book/9780520298576/uberland>
179. Ver Definitions of Independent Work <https://www.gigeconomydata.org/research/definitions-independent-work>
180. Ver The Online Platform Economy in 2018 <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/report-ope-2018.htm>
181. Ver Electronically mediated work: new questions in the Contingent Worker Supplement <https://www.bls.gov/opub/mlr/2018/article/electronically-mediated-work-new-questions-in-the-contingent-worker-supplement.htm>
182. Ver The Gig Economy in San Francisco: Prevalence, Growth, and Implications <http://openbook.sfgov.org/webreports/details3.aspx?id=2326>
183. Ver Guia per als treballadors i les treballadores de les plataformes digitals <http://www.ugt.cat/guia-per-als-treballadors-i-les-treballadores-de-les-plataformes-digitals/>
184. Ver ¿Trabajadores o ‘freelancers’? Apuntes sobre el trabajo en las plataformas digitales https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/12/06/trabajadores_freelancers_apuntes_sobre_trabajo_las_plataformas_digitales_72746_1121.html
185. Ver Gig economy: Workers’ rights to be strictly enforced <https://www.bbc.com/news/business-42959756>
186. Autoentrepreneurs : ce qui change en 2019 <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/0600418913496-ce-qui-change-pour-les-micro-entrepreneurs-en-2019-2233430.php>

187. Singapore to Offer Better Protections for Gig Economy Workers <https://www.jdsupra.com/legalnews/singapore-to-offer-better-protections-40289/>
188. Ver Give me my reputation back <https://gavinkellyblog.com/give-me-my-reputation-back-c1fa5daca78c>
189. Ver Decode Project <https://www.decodeproject.eu/>
190. Ver My Data <https://twitter.com/mydataorg>
191. Ver Common Declaration of principles and commitments for Sharing Cities <http://www.share.barcelona/declaration/>
192. Ver Competition: The next capitalist revolution <https://www.economist.com/leaders/2018/11/15/the-next-capitalist-revolution>
193. Ver Los jueces provocan un caos jurídico sobre los 'riders' de Deliveroo y Glovo <https://www.lainformacion.com/empresas/jueces-crean-caos-juridico-riders-deliveroo-glovo/6492502/>
194. Ver Repartidores 2 - Glovo 2: otro juzgado concluye que un 'rider' es falso autónomo https://www.eldiario.es/economia/Repartidores-Glovo-juzgado-concluye-autonomo_0_871762999.html
195. Ver Soluciones y buenas prácticas en innovación regulatoria <https://www.slideshare.net/acanyi/soluciones-y-buenas-prcticas-en-innovacin-regulatoria>
196. Ver COTEC - Promover la cultura del SandBox en la administración pública <http://cotec.es/promover-la-cultura-del-sandbox-en-la-administracion-publica/>
197. Ver How do we collaboratively regulate the sharing economy <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/rsa-blogs/2016/07/how-do-we-collaboratively-regulate-the-sharing-economy>
198. Ver Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev_online/vol82/iss1/8/
199. Ver Uber announces "safety" cap on UK driver hours <https://techcrunch.com/2018/01/16/uber-announces-safety-cap-on-uk-driver-hours/>
200. Ver CCOO, ETUI y Fundación Eticas colaboran para abordar el papel de los sindicatos ante los retos tecnológicos <https://perspectiva.ccoo.cat/ccoo-etui-y-fundacion-eticas-colaboran-para-abordar-el-papel-de-los-sindicatos-ante-los-retos-tecnologicos/>
201. Ver Mon Compte Activité <https://www.moncompteactivite.gouv.fr>
202. Ver Next:Economy 2015 - San Francisco, California: Video Compilation <https://player.oreilly.com/videos/9781491944547>

