

El futuro del trabajo en la era digital:

el auge de las plataformas laborales

Un programa de



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
TERCERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



MOBILE
WORLD CAPITAL™
BARCELONA

Sobre Digital Future Society

Digital Future Society es una iniciativa transnacional sin ánimo de lucro que conecta a responsables políticos, organizaciones cívicas, expertos académicos y empresarios para explorar, experimentar y explicar cómo las tecnologías se pueden diseñar, usar y gobernar, a fin de crear las condiciones adecuadas para una sociedad más inclusiva y equitativa.

Nuestro objetivo es ayudar a los responsables políticos a identificar, comprender y priorizar los desafíos y las oportunidades fundamentales, ahora y en los próximos diez años, en relación con temas clave que incluyen la innovación pública, la confianza digital y el crecimiento equitativo.

Para más información visite digitalfuturesociety.com

Un programa de



SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



Permiso para compartir

Esta publicación está protegida por la licencia internacional [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) (CC BY-SA 4.0).

Publicado

Diciembre 2019.

Aviso legal

La información y las opiniones expuestas en este informe pertenecen al autor(es) y no reflejan necesariamente la opinión oficial de Mobile World Capital Foundation. La Fundación no garantiza la exactitud de los datos incluidos en este informe. Ni la Fundación ni ninguna persona que actúe en nombre de la Fundación será considerada responsable del uso que pueda darse a la información que contiene.

Nota a la versión en español

Este informe ha sido escrito en inglés y traducido al español. Digital Future Society apoya el uso de conceptos técnicos en español y se esfuerza por encontrar una traducción precisa, siempre que sea posible, sin comprometer por ello el significado original del contenido.

Contenido

Resumen ejecutivo	4
Glosario	6
Introducción	10
1. Situación actual	15
Los orígenes	16
Contexto del trabajo en plataformas	16
Principales impulsores	17
Perfiles y experiencia de los trabajadores	19
El trabajo en plataformas a nivel global	20
2. Oportunidades y desafíos	23
El trabajo en plataformas: una espada de doble filo	24
Oportunidades para los trabajadores	25
Desafíos para los trabajadores	27
Desequilibrio de poder entre plataformas y trabajadores	32
3. Iniciativas para la acción	34
Iniciativas existentes	35
Cinco iniciativas para lograr el equilibrio	38
Conclusión	44
Referencias y agradecimientos	57
Anexo	55

Resumen ejecutivo

El futuro del trabajo se ha convertido en un tema de debate polémico en los últimos años. La globalización, los cambios demográficos, la automatización y el auge de las plataformas digitales están generando grandes cambios en el lugar de trabajo, en la fuerza laboral y en la propia naturaleza del trabajo.

Los costes y las ventajas de las plataformas digitales de trabajo siguen generando controversia, y la regulación de esta nueva forma de empleo supone un desafío para los responsables de formulación de políticas tanto a nivel nacional como transnacional. En general, el trabajo en plataformas digitales ofrece a los trabajadores una fuente de ingresos y un modelo de trabajo flexible. En las economías o sectores informales, las plataformas pueden ser un punto de entrada a los mercados laborales formales, tanto locales como internacionales. Para las empresas, las plataformas digitales plantean nuevas oportunidades económicas y la posibilidad de digitalizar servicios.

Al mismo tiempo, el trabajo en las plataformas digitales también ha suscitado muchas críticas por parte de los trabajadores, sindicatos, representantes políticos y académicos. En particular, el desequilibrio de poder existente entre las plataformas y los trabajadores, inherente a la estructura de la mayoría de las plataformas, suscita preocupaciones acerca de la erosión del contrato social, los derechos de los trabajadores y el poder de negociación colectiva. La aparición de esta nueva forma de organización laboral también abre el debate sobre qué entendemos por el trabajo decente, justo y de calidad.

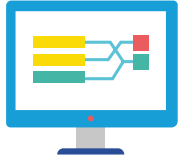
Además, el auge de las plataformas de trabajo pone de manifiesto que los planes de seguridad social, las políticas fiscales y el sistema de pensiones actuales están pensados para empleados por cuenta ajena a tiempo completo y no se adecuan a la realidad del mercado laboral actual. Un tercio de los trabajadores de los países de la OCDE, y el 40% de los europeos, trabajan en formas de empleo atípicas.

Los responsables de formulación de políticas tienen ante sí la difícil tarea de fomentar la innovación y, al mismo tiempo, proteger los derechos de los trabajadores y los intereses de las empresas. Para capitalizar el potencial del trabajo en plataformas y abordar los desafíos existentes, las estadísticas laborales nacionales deben contemplar todo el espectro de modalidades de empleo atípicas. También es necesario investigar en mayor profundidad el impacto que genera el trabajo en plataformas en diferentes contextos y realidades económicas y sociales. Además, es preciso comprender mejor el uso y las consecuencias de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Por último, los derechos de los trabajadores atípicos deben ser establecidos y protegidos independientemente de los acuerdos contractuales y de la situación laboral. Los gobiernos deben liderar el establecimiento de estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo, basadas en un diálogo informado entre los organismos públicos, las plataformas y los trabajadores.

Este informe presenta las principales conclusiones del grupo de expertos del Digital Future Society Think Tank sobre el futuro del trabajo en un marco de crecimiento equitativo. Va enfocado a los responsables de formulación de políticas y analiza las oportunidades y los principales desafíos a los que se enfrentan los trabajadores de las plataformas digitales. Concluye con cinco iniciativas destinadas a abordar esos desafíos, a ser exploradas más a fondo por los gobiernos y el sector privado. En concreto:

- Dar voz al trabajador atípico
- DataWorks!
- Acelerador de plataformas cooperativas
- Cuestionario sobre la situación laboral de los trabajadores
- Impuestos fáciles para los trabajadores de las plataformas

Glosario



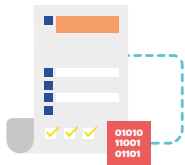
Economía de plataforma

Todas las actividades económicas entre proveedores y usuarios realizadas a través de una plataforma digital.¹



El empleo atípico

Término general utilizado en referencia a modalidades de empleo que no se ajustan al empleo estándar, por ejemplo, el trabajo temporal por medio de agencia, el trabajo a tiempo parcial y bajo demanda, los contratos de “cero horas”, el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.²



Empleo estándar

Contrato de trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo e indefinido.³



Fissured workplace

El resultado de que de forma más frecuente las grandes empresas subcontraten a otras más pequeñas, o contraten a proveedores, autónomos y consultores bajo demanda, consiguiendo así contar con mano obra flexible y externalizar tareas que se hacían previamente de forma interna.⁴

¹Parker et al. 2016

²Organización Internacional del Trabajo 2019

³Organización para la cooperación económica y el desarrollo 2019

⁴Weil 2014



Gestión algorítmica

Entorno de trabajo en el que se asignan, optimizan y evalúan los trabajos humanos mediante algoritmos y datos rastreados.⁵



Interfaz de programación de aplicaciones (API)

Conjunto de reglas que definen cómo un programa de *software* puede intercambiar información con otro *software*, normalmente un sitio web.⁶



Microtarefas

Un tipo de trabajo característico de las plataformas digitales de trabajo online que se divide en tareas individuales, generalmente pequeñas y repetitivas. Pueden ser algo tan simple como transcribir un fragmento de texto escrito a mano, clasificar una imagen o asignar una categoría a sentimientos expresados en comentarios.⁷



Plataforma cooperativa

Plataforma digital diseñada para prestar un servicio o vender un producto que pertenece y gestiona un colectivo de personas que dependen de la plataforma y participan en ella.⁸

⁵ ILO 2018

⁶ Diccionario de Cambridge 2019

⁷ Wood et al. 2018

⁸ Sutton 2016



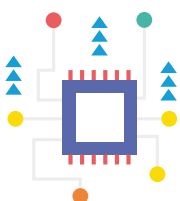
Plataformas digitales de trabajo in situ

Plataformas que relacionan las ofertas con las demandas de trabajo remunerado online, o a través de una aplicación móvil, y donde la ejecución de las tareas requiere una interacción física entre el cliente y el trabajador. También se conoce como “trabajo online-to-offline” (del inglés, *online-to-offline platform work*), o mercados de trabajo móvil. Los trabajos pueden consistir en, por ejemplo, servicios de entrega y mensajería, transporte de personas, servicios domésticos y servicios manuales especializados.



Plataformas digitales de trabajo online

Plataformas que relacionan las ofertas con las demandas de trabajo remunerado en las que la ejecución de las tareas se realiza online (o requieren sólo interacción digital). También se conocen como “trabajo online-to-online” (del inglés, *online-to-online platform work*), *crowdwork*, mercados laborales globales o plataformas online. Las empresas asignan tareas directamente a personas o a grupos de trabajadores. Las tareas pueden ir desde la introducción de datos de manera puntual hasta proyectos de larga duración.



Trabajo en plataforma

Cuando la oferta y la demanda de trabajos remunerados se emparejan a través de una plataforma online.⁹

Introducción

El nuevo trabajo: un mundo feliz

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el crecimiento de las plataformas de trabajo como “una de las transformaciones más importantes del mundo del trabajo en la última década”.¹⁰ Aunque el número de personas que encuentran trabajo a través de las plataformas digitales de trabajo todavía es relativamente bajo (entre el 1 y el 3% de la población activa global¹¹), se espera que la cifra aumente significativamente en los próximos años. Sólo en el hemisferio sur hay unos 40 millones de trabajadores de plataformas, y se estima que las plataformas digitales ganan actualmente, al menos, 50.000 millones de dólares al año.¹²

El auge de las plataformas digitales de trabajo es un fenómeno complejo y en constante evolución. Surgieron de la mano de Internet a principios de la década del 2000, pero su expansión se ha visto impulsada desde entonces por los avances en tecnologías digitales, como por ejemplo los algoritmos y las interfaces de programación de aplicaciones (APIs).

El rápido crecimiento de las plataformas digitales también se enmarca en el contexto más amplio de las tendencias sociológicas y laborales. Las generaciones más jóvenes prefieren formas de trabajo flexibles y la economía occidental ha experimentado un aumento constante de la subcontratación temporal durante la última década. Este fenómeno es especialmente frecuente en Estados Unidos, que tiene un sistema de bienestar social más débil que los países europeos y donde la subcontratación, las franquicias y las cadenas de distribución globales son cada vez más habituales y se conoce como “*fissured workplace*”.¹³

Si bien estas formas atípicas de trabajo no son nuevas, las plataformas digitales de trabajo están provocando grandes cambios en los modelos de negocio, la organización del trabajo y las relaciones laborales. Para las empresas, las plataformas digitales laborales brindan nuevas oportunidades económicas, acceso a una fuerza laboral más grande, la posibilidad de reducir costes y, algo especialmente importante para las pequeñas empresas, la posibilidad de digitalizar servicios. En el caso de los trabajadores, las plataformas ofrecen una fuente adicional de ingresos, trabajos flexibles y son una puerta de entrada a la economía formal. Además, el trabajo en plataformas también da acceso a nuevos mercados laborales, permite desarrollar nuevas capacidades y crea oportunidades para colectivos marginados o vulnerables, como las personas discapacitadas o las madres que están al cuidado de sus hijos en el hogar.¹⁴

¹⁰ ILO 2018

¹³ Weil 2014

¹¹ Schwellnus et al. 2019

¹⁴ Fabo et al. 2017

¹² Graham 2019

Por otra parte, el auge de estos nuevos modelos de negocio genera nuevos desafíos para los trabajadores, los responsables de formular políticas, los empresarios y las instituciones de protección social. La controvertida tendencia de contratar a los trabajadores como proveedores independientes repercute negativamente en sus derechos, en el acceso a la seguridad social y posiblemente en la recaudación de impuestos por parte del Estado, ya que, en la mayoría de países, la protección de los trabajadores está actualmente vinculada a un único empleador.

El desequilibrio de poder entre las plataformas y los trabajadores, inherente a la estructura de la mayoría de plataformas, suscita preocupación acerca de la erosión del contrato social, los derechos de los trabajadores y el poder de negociación colectiva.¹⁵ En respuesta, varias instituciones como la Fundación Fairwork, los gobiernos e incluso algunas plataformas presionan para establecer códigos de conducta y estándares mínimos.

Así pues, los gobiernos se enfrentan a un delicado y complejo acto de equilibrio entre fomentar la innovación y, al mismo tiempo, proteger los derechos de los trabajadores, así como los intereses de las empresas y los consumidores.

En la actualidad, la regulación del trabajo en plataformas y la protección social de los que trabajan mediante plataformas varía en función del país y depende, en gran medida, de cómo se regulan y protegen a nivel nacional el empleo, el trabajo por cuenta propia y otras formas de trabajo.¹⁶ También depende, hasta cierto punto, de la existencia y la fuerza de la organización colectiva de trabajadores en la economía *offline*.¹⁷

Uno de los retos a los que se enfrentan actualmente los responsables de formulación de políticas deriva de la ausencia de datos fiables sobre la población activa. Al igual que en otras formas de empleo atípico, el trabajo en plataformas no figura en las estadísticas nacionales oficiales. Además, ni siquiera existe consenso entre los organismos gubernamentales nacionales e internacionales sobre la terminología que debe usarse. Para complicarlo aún más, los estudios sobre el trabajo digital suelen incluir datos de ingresos generados a través de plataformas basadas en activos (por ejemplo Airbnb), lo que desvirtúa las conclusiones sobre la magnitud del trabajo en las plataformas. En el sur global, expertos señalan además que los estudios existentes se han llevado a cabo, en gran medida, desde un punto de vista occidental, lo que indica la necesidad de contextualizar tanto la investigación como las políticas públicas.¹⁸

A esto se le suma un debate público muchas veces centrado en las plataformas más visibles de transporte y entrega a domicilio de alimentos, como Uber, Deliveroo o Glovo, la plataforma española de microtarefas fundada en 2015 y que actualmente opera en 26 países. Los medios de comunicación a menudo se enfocan en este tipo de plataformas digitales de trabajo in situ y en los litigios más mediáticos que tienen que ver con los falsos autónomos. No obstante, hay muchas plataformas digitales menos visibles que operan online a nivel transnacional, o a nivel local en otros sectores, por ejemplo servicios domésticos, que suelen quedar al margen tanto de la cobertura mediática como del debate político.

¹⁵ Rosenblat 2018

¹⁶ Forde et al. 2017

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Tandem Research 2018; D'Cruz et al. 2016

Por último, las actuales disputas entre plataformas, trabajadores y agencias tributarias sobre la situación laboral de los trabajadores ponen de manifiesto que muchas de las leyes laborales, planes de protección social y marcos jurídicos existentes están diseñados para formas tradicionales de empleo. Estas disputas cuestionan si las leyes, las políticas de protección social y los reglamentos resultan válidos para el modelo de trabajo atípico, en cualquiera de sus manifestaciones, más allá del trabajo en plataformas digitales.

Acerca de este informe

El contenido de este informe se basa en el trabajo realizado por un grupo de diez expertos internacionales que se reunieron durante dos días y medio en Barcelona en septiembre de 2019, además de en investigaciones documentales.

La primera sección analiza los orígenes del trabajo en plataformas e informa sobre su situación actual en el mundo. La segunda sección examina las oportunidades y los desafíos principales que tienen ante sí los trabajadores de las plataformas, tal y como los identificaron y priorizaron los expertos del grupo de trabajo. La última sección ofrece una visión global de las iniciativas llevadas a cabo por gobiernos, plataformas y trabajadores para abordar las oportunidades y los retos y presenta cinco nuevas iniciativas propuestas por el grupo de trabajo.

Destinatarios

Este informe tiene como objetivo abrir el debate sobre las implicaciones del trabajo en plataformas y ofrecer *insights* principalmente a los responsables de formulación de políticas, es decir, cualquier persona que forme parte de un gobierno y deba redactar o aplicar normas, marcos de gobierno y reglamentos relacionados con la tecnología, en especial si participan en comisiones sobre el futuro del trabajo o en la regulación del empleo.

Alcance

Economía colaborativa, *gig economy*, economía bajo demanda (*on-demand economy*, en inglés)... todos estos términos se utilizan con frecuencia indistintamente. Para los fines de este informe, se utilizará el término “economía de plataforma”.

Los términos “plataformas de trabajo digital”, “plataformas de trabajo” y “plataformas” se utilizan indistintamente en todo el informe para referirse a las plataformas de trabajo digitales. Las plataformas de venta (como eBay), las plataformas basadas en activos (como Airbnb) y las plataformas utilizadas para transacciones no comerciales quedan fuera del alcance de este informe.

Tanto el debate del grupo de trabajo como el presente informe se centran expresamente en las perspectivas de los trabajadores, a menudo obviadas en los textos que tratan del “futuro del trabajo”.

A pesar de las limitaciones de un enfoque global, en este informe nos referimos tanto a las plataformas de trabajo in situ como a las plataformas de trabajo online por diversas razones. Aunque las plataformas puede diferir mucho las unas de las otras, por ejemplo dependiendo de los trabajos ofrecidos o del nivel de remuneración, todas ellas se basan en el mismo mecanismo para dividir y asignar el trabajo.

Tanto en las plataformas de trabajo in situ como en las de trabajo online, las personas son emparejadas con tareas específicas. En ambos casos, las plataformas sustituyen un modelo de empleo a tiempo completo por otro modelo que ofrece a múltiples empresas o clientes la posibilidad de recurrir a grupos de personas, listas para llevar a cabo – en cualquier momento – cualquier tarea que pueda desglosarse en un conjunto de instrucciones.

En pocas palabras, ya operen en mercados locales o en globales, las plataformas tienen la capacidad de poner en contacto a los solicitantes con los demandantes de trabajo y prescinden de relaciones laborales formales a largo plazo.



Situación actual



Los orígenes

Las plataformas laborales digitales surgen en Estados Unidos a principios de la década del 2000 con el auge de Internet, el creciente interés por la inteligencia artificial y el uso de algoritmos. Hace aproximadamente una década, las plataformas estadounidenses entraron en el mercado europeo y desde entonces han proliferado en el continente.¹⁹

Aunque la información relativa a los orígenes de las plataformas digitales en países con bajo nivel de ingresos es limitada, se considera que las plataformas globales tienen el potencial de generar nuevos ingresos y oportunidades de empleo en esos países.²⁰ En un intento de reducir el desempleo, el gobierno nigeriano organizó talleres en 2013 en el marco de la iniciativa Microwork for Job Creation para dar a conocer, a miles de personas, a cinco de las principales plataformas de trabajo online: Samasource, CrowdFlower, Mobile Works, oDesk y Elance.²¹ Otro experimento realizado en la zona rural de Kenia demostró que el trabajo en plataformas digitales ofrecía nuevas fuentes de ingresos que permitían a las personas iniciar pequeños negocios e invertir en educación, lo que mejoraba sus perspectivas de ingresos a largo plazo.²²

Contexto del trabajo en plataformas

El auge del trabajo atípico es anterior a la aparición de las plataformas y explica en gran medida su ascenso. La deslocalización y externalización del trabajo durante las décadas de 1970 y 1980 y la contratación y subcontratación de personal temporal a través de agencias de empleo impulsaron la economía de plataformas. En palabras de la investigadora de Microsoft Mary Gray en su reciente libro *Ghost Work*, “cuando nació Internet, Estados Unidos ya estaba virando rápidamente hacia la dependencia de la subcontratación de servicios y la mano de obra temporal”.²³ En la década de 1970, varios países europeos también adoptaron medidas para liberalizar la regulación de los mercados laborales, por ejemplo aumentando el número de renovaciones de contratos de corta duración o de duración determinada antes de pasar a un empleo con contrato indefinido. Esto flexibilizó el mercado de trabajo y supuso un aumento del trabajo temporal. Estas tendencias también se han observado en países de bajos ingresos en los que el empleo a tiempo completo sigue siendo limitado pero el trabajo bajo demanda ofrece la oportunidad de conseguir nuevas fuentes de ingresos.²⁴

Eurofound lleva documentando, desde la década de 2000, el surgimiento de nueve nuevas formas de empleo en Europa,²⁵ caracterizadas por patrones y lugares de trabajo no convencionales o por la oferta irregular de trabajo, lo que ha transformado la relación tradicional empresario-empleado.

¹⁹ De Groen et al. 2018

²² ILO 2018

²⁴ Aleksynska et al. 2016

²⁰ Nickerson 2014; Roy et al. 2013; Narula et al. 2011

²³ Gray 2019

²⁵ Eurofound 2015

²¹ Graham et al. 2017

El auge de las plataformas digitales de trabajo también debe enmarcarse en una tendencia de mayor alcance llamada “*fissured workplace*”²⁶, según la cual las grandes empresas subcontratan a otras más pequeñas, o contratan a proveedores, autónomos y consultores en la fuerza laboral bajo demanda y consiguen mano de obra flexible.

El mercado de trabajo se está volviendo cada vez más global y eso permite la “inmigración sin fronteras” de trabajadores.²⁷ Estas transformaciones cada vez son más sencillas gracias a los avances tecnológicos. El entorno de trabajo y la mano de obra cada vez más globalizados plantean nuevos retos a los responsables de formulación de políticas y a los reguladores.

Así mismo, el uso de la gestión algorítmica tampoco es algo nuevo. Las empresas comenzaron a utilizar *software* para programar los turnos de los empleados en la década de 1980, una práctica que continúa a día de hoy. Los almacenes a menudo utilizan sistemas automatizados que envían instrucciones al personal para recoger ciertos productos al mismo tiempo que supervisan su rendimiento.²⁸ Sin embargo, en el caso de las plataformas digitales de trabajo, el alcance de la gestión algorítmica va más allá de la planificación y deriva hacia el seguimiento del comportamiento, la evaluación del rendimiento a partir de las valoraciones de los clientes y la aplicación automática de las decisiones.²⁹ Para la OIT, el auge de las plataformas digitales de trabajo forma parte de un cambio profundo hacia procesos de contratación y gestión más automatizados.³⁰

Principales impulsores

La búsqueda de trabajo hoy en día ha cambiado drásticamente gracias a Internet.³¹ Además, los cambios en las preferencias de los trabajadores y la recesión financiera de 2008 han impulsado aún más la búsqueda de formas alternativas de empleo y han hecho que las plataformas prosperen. Según un informe del centro de investigación Pew de 2016, casi el 8% de los estadounidenses había ganado dinero en ese año realizando trabajos o tareas a través de plataformas digitales.³² En Gran Bretaña, el trabajo por cuenta propia representa el 45% del incremento del empleo desde 2008 y ya asciende a cinco millones de personas.³³ Curiosamente, la mayor parte de ese crecimiento se ha producido en trabajos históricamente convencionales, por ejemplo servicios de auxiliar administrativo, de información y comunicación o de trabajo social y sanitario.³⁴

La expansión de las plataformas también responde a las ventajas que ofrecen a los clientes. Las plataformas de trabajo digitales abren nuevas oportunidades económicas y la posibilidad de digitalizar servicios (algo especialmente importante para las pequeñas empresas que utilizan plataformas de trabajo in situ), así como de reducir o eliminar los costes de las transacciones en las subcontrataciones convencionales. El trabajo a través de las plataformas facilita la maximización de los beneficios, la flexibilidad (un aspecto relevante para las empresas que tienen patrones de producción irregulares), la posibilidad de contar con

²⁶ Weil 2014

²⁹ Ibid.

³² Smith 2016

²⁷ Fabo 2017

³⁰ Ibid.

³³ Bell 2017

²⁸ ILO 2018

³¹ Drahokoupil 2016

³⁴ Tomlinson 2017

trabajadores durante las 24 horas del día y el acceso a una amplia gama de conocimientos y capacitaciones, también en diferentes idiomas, todo ello a precios competitivos. También ofrece la posibilidad de reducir los costes que implica la creación de grandes estructuras empresariales, lo que permite la creación de microempresas con estructuras flexibles y abre la vía a la democratización de la generación de ingresos.³⁵

Tipología de las plataformas digitales de trabajo



Figura 1. Tipología de los diversos trabajos de las plataformas digitales, desde microtareas hasta proyectos altamente especializados. Fuente de la imagen: adaptación de Cañigual 2019.

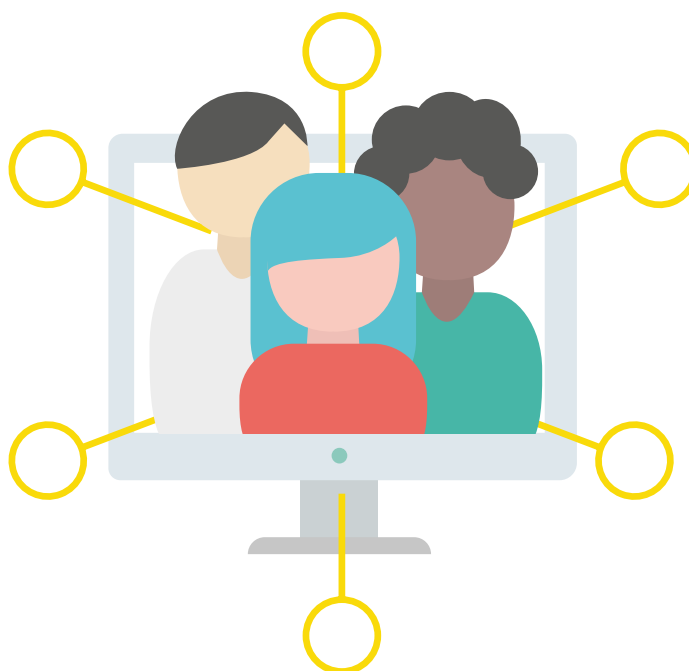
Trabajador de cuello blanco se refiere a un trabajador asalariado con un mínimo de estudios que realiza tareas de oficina, por ejemplo en administración o ventas. En contraste, un trabajador de cuello azul realiza tareas manuales en fábricas y talleres y no necesariamente cuenta con estudios formales.

³⁵ Madariaga 2019

Perfiles y experiencia de los trabajadores

La experiencia de los trabajadores en las plataformas no es igual para todos. Algunos utilizan las plataformas de forma esporádica para complementar otras fuentes de ingresos mientras que otros dependen en gran medida de una o más plataformas. Los porcentajes se aproximan a la regla del 80/20 de Pareto.³⁶ Cerca del 25% de los trabajadores de plataformas, según estimaciones de la UE, dependen fundamentalmente del trabajo en plataformas, su principal fuente de ingresos, y normalmente no tienen otros trabajos.³⁷ El resto tiene otro empleo ajeno a la economía de las plataformas y recurre al trabajo en plataformas de manera ocasional.³⁸

La motivación de las personas para trabajar en las plataformas varía según los países, sectores y plataformas. En un extremo encontramos a quienes carecen de alternativas en la economía tradicional y tienen como única opción disponible el trabajo en plataformas. Posiblemente no puedan escoger qué tarea realizar, ni tampoco establecer tarifas o condiciones de trabajo. En el otro extremo se encuentran, por ejemplo, obreros cualificados autónomos que utilizan plataformas como MyBuilder para encontrar clientes, o bien profesionales a mitad de su carrera profesional que cambian su empleo a tiempo completo por un estilo de vida autónomo y encuentran nuevos clientes a través de Upwork. Estos trabajadores tienen más probabilidades de poder decidir horarios y condiciones, y también las tarifas.



³⁶ Alude al principio de distribución de la tierra de Vilfredo Pareto en la Italia del siglo XX, donde el 20% de la población de Italia poseía el 80% de la tierra. Véase Gray et al 2019

³⁷ Forde et al. 2017

³⁸ Ibid.

El trabajo en plataformas a nivel global

Es imposible decir cuántas plataformas hay actualmente en el mundo. En Europa, por ejemplo, la Comisión Europea estima que existen 273 plataformas en nueve países, mientras que según otra fuente sólo en Francia habría 300.³⁹ La disparidad en las definiciones conlleva discrepancias en los datos recopilados y lleva a conclusiones distintas sobre el alcance de las plataformas de trabajo.

El trabajo en plataformas online tiene un carácter esencialmente transnacional. El Online Labour Index⁴⁰, el primer indicador económico que proporciona estadísticas sobre la economía de plataformas equiparables a las estadísticas de los mercados laborales convencionales, señala que la mayoría de los clientes se encuentran en Estados Unidos (44%), el Reino Unido (8%), Australia (6%) y la India (5%). En conjunto, los países europeos representan aproximadamente el 23%.

Sin embargo, los trabajadores suelen vivir en países de bajos ingresos, lo que refleja los patrones convencionales de subcontratación de la industria, mayoritariamente en la India (26%), Bangladesh (21%) y Filipinas (5%), así como en Estados Unidos (12%).⁴¹

Por lo que a los sectores respecta, el mercado tecnológico y de desarrollo de *software* se concentra en el subcontinente indio (55% de la cuota de mercado), mientras que servicios como la contabilidad, el asesoramiento jurídico y la consultoría de empresas están liderados por trabajadores ubicados en el Reino Unido.⁴²

La investigación de la Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (RSA) de 2017 ofrece información sobre la economía de plataforma del Reino Unido. Aunque los medios de comunicación se centran en las plataformas más visibles (servicios de transporte y de entrega), el estudio confirma que éstas sólo representan el 16% del total de la economía de plataforma del Reino Unido. Casi el 60% de los trabajadores prestan servicios profesionales, creativos y administrativos y el 33% servicios manuales o personales.⁴³

³⁹ De Groen et al. 2018

⁴⁰ Según datos recopilados en cinco de las mayores plataformas digitales de trabajo online en lengua inglesa. Véase Lehdonvirta 2018

⁴¹ Lehdonvirta 2018

⁴² Lehdonvirta 2017

⁴³ Balaram et al. 2017

El alcance global de las plataformas laborales digitales

Amazon Mechanical Turk (Estados Unidos)

Amazon Mechanical Turk comenzó como un sitio web interno al que los empleados de Amazon se conectaban en su tiempo libre y donde comprobaban si existían entradas de productos duplicados. Hoy en día es una de las mayores plataformas de trabajo digital del mundo.

Temper (Países Bajos)

Temper es una plataforma de trabajo digital del sector de la hostelería en los Países Bajos que conecta a los trabajadores autónomos con restaurantes, bares, etc. Cuenta con más de 40.000 autónomos y ofrece más de 2.500 tareas semanales.

Workana (Argentina)

En 2019, Workana conectó a más de 1,8 millones de autónomos en toda Latinoamérica especializados en diseño gráfico y web, desarrollo de aplicaciones móviles y web, traducción y servicios de marketing.

MAX (Nigeria)

Primera aplicación que permite solicitar el servicio de motocicletas en Nigeria. MAX permite tanto solicitar la entrega a domicilio de productos como transporte de pasajeros. La aplicación funciona en Lagos y se ha propuesto expandirla por todo el país y la región.

Taskberg (India)

Taskberg es una plataforma de “tercerización masiva” (*crowdsourcing*, en inglés) con sede en Delhi que conecta a pequeñas empresas y empresas emergentes con usuarios. Los usuarios reciben remuneración por llevar a cabo tareas como, por ejemplo, revisar aplicaciones, opinar sobre productos y promocionar marcas. Las pequeñas empresas a menudo no tienen los medios para llegar a los usuarios potenciales y Taskberg los conecta con usuarios del perfil correcto que prueban sus productos.

Talabat (Consejo de Cooperación del Golfo, CCG)

Talabat es la mayor plataforma de pedidos de comida online en Oriente Medio. Opera en todo el CCG (Kuwait, Arabia Saudita, Baréin, Emiratos Árabes Unidos, Omán, Qatar) y Jordania. Los usuarios pueden hacer pedidos a más de 4.300 restaurantes asociados, entre ellos de marcas como Burger King, KFC, Pizza Hut, Papa John's y Subway, así como a restaurantes locales de diferentes especialidades. La plataforma se creó en 2004 y la adquirió posteriormente Rocket Internet por 170 millones de dólares.

2

Oportunidades y desafíos

El trabajo en plataformas: una espada de doble filo

Las ventajas y los costes del trabajo en plataformas siguen siendo un tema controvertido. Basta con hojear la bibliografía sobre el tema para descubrir que los diferentes informes institucionales presentan conclusiones contradictorias.

Para algunos, el trabajo en plataformas es una oportunidad para mejorar el currículum y aprender nuevas capacidades, mientras que para otros existe el riesgo de que las plataformas de trabajo conduzcan a la “descapacitación”.⁴⁴ Aunque a menudo se acusa a las plataformas de crear una nueva clase de trabajadores con bajos ingresos, también pueden ofrecer oportunidades a trabajadores de sectores marginados como las personas con discapacidades o las madres amas de casa.⁴⁵

Las opiniones de los trabajadores sobre las plataformas y los trabajos varían en función de la edad y el género, las circunstancias personales, los motivos que llevan a inscribirse en plataformas digitales o el tipo de plataforma y de tareas que se realicen. Otros factores que también influyen en la experiencia de los trabajadores serían el nivel de dependencia de la plataforma, lo que consideran que es un salario justo, la realidad del mercado laboral local o hasta qué punto pueden decidir qué trabajos aceptan y, en algunos casos, fijar el precio.

La experiencia de un fontanero en el Reino Unido será diferente a la de un trabajador de Amazon Mechanical Turk en Bangladesh o la de un diseñador de Upwork en Nueva York, aunque todos encuentren trabajo a través de una plataforma. Por lo tanto, es muy difícil hacer afirmaciones generales y extrapolables sobre las oportunidades y los retos que plantean las plataformas, lo que supone un enorme desafío para los políticos que deben elaborar normativas.

Algunos académicos sostienen que los estudios actuales sobre el tema parten, en esencia, de un punto de vista occidental y europeo y no reconocen las realidades del contexto de otras regiones donde hay un alto porcentaje de trabajadores en este tipo de plataformas.⁴⁶ La India, por ejemplo, alberga el 26% de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo online⁴⁷ y ocupa el segundo lugar después de EE.UU. en trabajadores freelance.⁴⁸ Según los expertos del Indian Institute of Management, “la mayor parte de los estudios sobre el trabajo remunerado a través de la “tercerización masiva” proceden del mundo desarrollado, se centran principalmente en Amazon Mechanical Turk y alertan de los riesgos para los trabajadores.”⁴⁹ La conclusión de su informe es que los trabajadores entrevistados ven más aspectos positivos a trabajar en esas plataformas que negativos.

⁴⁴ Eurofound 2019; Eurofound 2015

⁴⁷ Lehdonvirta 2018

⁴⁵ Fabo 2017

⁴⁸ D’Cruz 2016

⁴⁶ Tandem Research 2018

⁴⁹ Ibid.

Además, los informes suelen enmarcar el debate y el análisis de las plataformas de trabajo desde una “perspectiva tradicional de trabajo a tiempo completo”, o desde la percepción errónea de que la mayoría de las personas trabajan en formas tradicionales de empleo. Este sesgo se refleja a menudo en la legislación laboral. Los desafíos que plantea este modelo de trabajo a través de plataformas digitales se relacionan a menudo con la pérdida de protección o de derechos sociales por parte de los trabajadores, por ejemplo el derecho a sindicarse. Pero estos análisis pasan por alto el hecho de que no todos los trabajadores de los mercados laborales convencionales a nivel mundial disfrutaban de esos derechos y beneficios. Sólo en la Unión Europea, cerca del 40% de los trabajadores autónomos no tienen acceso a las prestaciones por enfermedad, y su cobertura de desempleo y pensión son bastante limitadas.⁵⁰

Oportunidades para los trabajadores

El grupo de trabajo identificó tendencias clave en las oportunidades y retos que plantea el trabajo en plataformas, que se describen a continuación. Aunque no son aplicables a todos los trabajadores en el mismo grado, el objetivo es aportar *insights* sobre las oportunidades y retos de estos nuevos modelos de negocio y sobre el desequilibrio de poder existente entre las plataformas y los trabajadores, inherente a la estructura de muchas plataformas.⁵¹

Flexibilidad

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los dos motivos más comunes para trabajar en las plataformas de trabajo digitales son los ingresos y la flexibilidad laboral.⁵² El horario flexible que ofrece la plataforma de trabajo puede ser particularmente útil para aquellos como los estudiantes, o los progenitores al cuidado de los hijos, que no pueden desarrollar un trabajo convencional. En Italia, por ejemplo, un tercio de los trabajadores de las empresas de mensajería Deliveroo y Foodora son estudiantes.⁵³

Según el informe Taylor del Reino Unido, los mercados laborales flexibles tienden a tener índices de empleo más elevados y menos desempleo.⁵⁴ Así pues, los derechos laborales deben encontrar un equilibrio adecuado entre seguridad, flexibilidad e innovación.

⁵⁰ Matsaganis et al. 2016

⁵¹ Rosenblat 2018

⁵² Schwellnus 2019

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Taylor 2017

Asignación algorítmica de tareas

Dado que la asignación de tareas de las plataformas depende en gran parte de algoritmos, tanto trabajadores como clientes pueden salir beneficiados de la eficiencia del emparejamiento algorítmico. Como señala un reciente informe de Eurofound, “existen motivos para suponer que la asignación automatizada es más objetiva que la humana y, por tanto, evita la discriminación de trabajadores basada en factores como la etnia o la discapacidad”.⁵⁵ Esto es especialmente cierto en el caso de las plataformas digitales de trabajo online, en las que participan grupos desfavorecidos. Sin embargo, la asignación algorítmica también puede ser una desventaja para los trabajadores al reproducir la discriminación que se produce en los mercados tradicionales.

Inclusión económica

Al poner pocas barreras de entrada, las plataformas también ofrecen un acceso fácil y eficiente al trabajo remunerado, tanto local como globalmente. Este aspecto es especialmente relevante en el caso de trabajadores de economías y sectores con horarios muy irregulares (por ejemplo, el sector de los cuidados) y para quienes de otra manera tendrían dificultades para acceder al mercado laboral como personas con problemas de salud o discapacidades, jóvenes, o personas que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (*NEET*, en inglés). “Es bueno para las personas que se han visto estructuralmente excluidas del mercado laboral”, asegura Jeremias Prassl, profesor de derecho de la Universidad de Oxford. “Acceden a Upwork y de repente vuelven al mercado laboral”.⁵⁶

El trabajo en plataformas también puede mejorar la inclusión económica y resultar especialmente útiles para los migrantes temporales o permanentes que carecen de visados o permisos válidos para trabajar en las economías locales. Cuando los investigadores del Oxford Internet Institute entrevistaron a trabajadores de países de bajos ingresos (Kenia, Mauricio, Lesoto y Camerún) que viven temporalmente en Malasia y Sudáfrica, estos señalaron explícitamente el trabajo en plataformas como su única opción para conseguir un empleo. Al no poder trabajar en los mercados laborales locales, “aprovecharon la posibilidad que ofrecen las plataformas digitales para eludir las restricciones oficiales y reglamentarias de los respectivos países en los que residían temporalmente”.⁵⁷

⁵⁵ Eurofound 2019

⁵⁶ Prassl 2018

⁵⁷ Graham et al 2017

Experiencia laboral

Para algunos trabajadores, las plataformas digitales de trabajo online ofrecen la posibilidad de formar parte de grandes bases de datos de clientes y trabajadores autónomos en el extranjero. Los trabajadores pueden relacionarse con otros, de todo el mundo, y en ocasiones mejorar o aprender nuevas capacidades o desarrollar otras funciones. Según los expertos de Dinamarca y España, trabajar en plataformas digitales de trabajo online puede ayudar a las personas a mejorar su currículum, a insertarse en el mercado laboral y a desarrollar sus carreras.⁵⁸ Los trabajos que se ofrecen por concursos en base a competencias y habilidades pueden ofrecer a los jóvenes profesionales capacitados, pero con poca experiencia, una oportunidad para acceder a un sector determinado del mercado laboral.

Desafíos para los trabajadores

Ausencia de representación y poder de negociación colectivos

Uno de los desafíos más urgentes a los que se enfrentan los trabajadores de las plataformas es que la atomización dificilmente permite conseguir una representación efectiva, compartir problemas, tomar medidas u organizarse y resolver conflictos con las plataformas. Dos motivos subyacentes clave en este sentido son la dificultad para organizarse en lo que es una fuerza laboral tan cambiante y la falta de oportunidades para crear sindicatos o unirse a los ya existentes.

Para empezar, las plataformas suelen contratar a sus trabajadores como proveedores independientes. En varias jurisdicciones, este estatus impide que los trabajadores se unan a sindicatos y participen en negociaciones colectivas.⁵⁹

Este desafío se ve agravado por la estructura aislada de los mercados laborales digitales. Es difícil que trabajadores que se encuentran geográficamente dispersos y compiten unos con otros entablen relaciones y formen comunidades, especialmente cuando trabajan dentro y fuera de la plataforma.

Las dificultades propias de trabajar en solitario afectan a cualquier autónomo o freelance que trabaje offline, pero en el caso de los trabajadores de plataformas, el “aislamiento” respecto a los demás trabajadores se ve a veces agravado por el propio diseño de la plataforma. Según la Fundación Fairwork, “muchas plataformas dificultan que los trabajadores puedan comunicarse entre sí, y mucho menos organizarse. A menudo existe el riesgo de ser ‘desactivado’, lo que puede hacer que los trabajadores sean reacios a alzar su voz. Además,

⁵⁸ Eurofound 2015

⁵⁹ Johnston 2019

la mayoría de plataformas actúan más de intermediarios que de empleadores, así que no está tan claro con quién pueden negociar los trabajadores”.⁶⁰ Esto acentúa aún más la posición de desventaja de los trabajadores y provoca que les resulte más difícil combatir cualquier trato injusto o problema que pueda surgir.

Incertidumbre en torno a los ingresos

El nivel de ingresos entre plataformas es muy dispar. En el caso del trabajo poco cualificado, donde las plataformas establecen cuánto pagan, los salarios suelen ser bajos,⁶¹ sobre todo si se trata de microtarefas, un tipo de trabajo que atrae a trabajadores de países de bajos ingresos y, por tanto, hace bajar los ingresos generales. Hay plataformas digitales de trabajo in situ como Uber y Deliveroo que incentivan a los trabajadores con salarios garantizados, especialmente durante las horas de mayor demanda.

Con todo, el volumen de trabajo (y por lo tanto los ingresos) no siempre llegan al nivel de los empleos a tiempo completo. Para los que trabajan en plataformas digitales de trabajo online, la inseguridad que afecta al volumen de trabajo y los ingresos es aún mayor debido a la mayor competencia laboral y a los largos períodos, no remunerados, que dedican a buscar nuevas tareas.⁶²

Cuando la tarifa la establecen los trabajadores de las plataformas, o al menos la negocian directamente con los clientes, los salarios suelen ser más favorables para los trabajadores, ya que pueden elegir una tarifa y el tiempo que dedican a la búsqueda de una tarea.⁶³ Los trabajadores muy cualificados de plataformas como Upwork o Toptal pueden ganar varios miles de euros, a veces por encima de la media de los salarios de los empleados del mercado convencional. Sin embargo, las cifras a menudo se distorsionan, ya que unos pocos trabajadores (normalmente los que tienen las puntuaciones más altas) son los que cosechan todos los beneficios. Además, en los casos en que las plataformas digitales de trabajo online asignan los proyectos a través de concursos, la alta competencia y los largos períodos de tiempo no remunerados en busca de trabajo conducen a ganancias poco predecibles.

Al igual que en el mercado convencional, la situación laboral puede afectar a las condiciones de pago. Por ejemplo, pocas jurisdicciones exigen el pago de los sueldos fijados por convenios colectivos o del salario mínimos oficial, aunque hay algunas excepciones (por ejemplo, en Bolonia, Italia⁶⁴) y se han hecho intentos (por ejemplo, en Seattle⁶⁵) para mejorar las condiciones de pago de los trabajadores independientes. Aun cuando los trabajadores de las plataformas generan ingresos brutos superiores al salario mínimo legal, puede darse el caso de que el ingreso neto, después de descontar gastos y comisiones a la plataforma, sea inferior. En mayo de 2019, los conductores de Uber y Lyft se declararon en huelga en todo el mundo y se desconectaron de la aplicación durante unas horas para exigir mayores ingresos por kilómetro y una reducción de la comisión de Uber del 25 al 15 por ciento.⁶⁶

⁶⁰ Graham et al. 2019

⁶³ Eurofound 2019

⁶¹ Eurofound 2019

⁶⁴ Ibid.

⁶² Ibid.

⁶⁵ Baruchman 2018

En la India, los índices publicados por la Fundación Fairwork en marzo de 2019 señalaron que las 12 plataformas de Bangalore evaluadas (de transporte, entrega de alimentos, servicios a domicilio y otras plataformas)⁶⁷ “pagaban el salario mínimo, gastos incluidos”.⁶⁸ Aunque también hay que destacar que los salarios incluían los incentivos económicos, lo que puede desvirtuar las conclusiones. Las plataformas ofrecen incentivos económicos, por ejemplo, si las entregas se realizan en días festivos, en turnos de noche o en días de lluvia. Para las autoridades reguladoras es difícil evaluar si los trabajadores están efectivamente ganando el salario mínimo o si dependen de incentivos para alcanzar esa cantidad. En el caso de las plataformas de entrega de alimentos, los incentivos oscilan entre el 25 y el 50 por ciento de los ingresos totales. El uso de incentivos también suscita preocupación porque anima a los trabajadores a trabajar un número excesivo de horas e incluso se ha descrito como “robo de salarios”.⁶⁹

Otro reto para los trabajadores es entender las implicaciones de pasar de un salario pagado por hora a uno pagado por tarea. Dicho de otro modo: los trabajadores deben calcular el número de tareas que deben realizar para alcanzar un determinado nivel de ingresos. A este problema se le suma el hecho de que algunas plataformas protegen los datos que recogen sobre los trabajadores, como el tiempo que pasan en la plataforma y los ingresos medios.

Distribución de riesgos y responsabilidades

Además de a la remuneración, la situación laboral afecta a otros derechos básicos y determina los derechos y obligaciones que, uno respecto al otro, tienen los trabajadores y las plataformas. Cuando los trabajadores de las plataformas son contratados como autónomos pero la plataforma determina las condiciones de trabajo, los trabajadores corren el riesgo de perder sus derechos laborales sin disfrutar plenamente de los beneficios del autoempleo.

Mientras que los trabajadores verdaderamente independientes negocian sus propias tarifas y contratos, los empleados de limpieza de Handy.com, por ejemplo, dependen de que el *software* de la plataforma les asigne los clientes y establezca las tarifas.⁷⁰ Desde 2016, el Tribunal de Empleo, el Tribunal de Apelación de Empleo y el Tribunal de Apelación del Reino Unido han dictaminado que los conductores de Uber son titulares de derechos básicos, entre ellos el salario mínimo y las vacaciones pagadas, a pesar de que la empresa mantiene que los conductores son autónomos.⁷¹

⁶⁶ Yang, M. 2019

⁶⁷ En <https://fair.work/ratings/> (Bangalore) se pueden consultar los índices de las plataformas y la puntuación en cada categoría analizada por Fairwork

⁶⁸ Como indica el hecho de que todas las plataformas obtuvieran 2 puntos en la categoría de fair pay (sueldo justo). Véase <https://fair.work/> para saber los criterios de puntuación de fair pay. Fair Pay y cómo se puntúa.

⁶⁹ Thozhilalar Koodam 2018

⁷⁰ Young 2019

⁷¹ Chapman 2019

Algunas plataformas como Glovo y Uber ofrecen seguros a sus trabajadores, por ejemplo de responsabilidad civil o de desempleo. Sin embargo, en general, suele haber disparidad entre las responsabilidades asumidas por la plataforma y las que recaen en el trabajador. En el contexto del *fissured workplace* además, se diluyen las responsabilidades. En la relación tradicional entre contratador y empleado, las responsabilidades suelen recaer en quien contrata, e incluyen:

- pago del salario aun cuando el volumen de trabajo disminuye,
- baja por enfermedad,
- recursos materiales o equipo,
- vacaciones anuales pagadas y permisos no remunerados para el cuidado de otros,
- contribuciones a la seguridad social y acceso a las prestaciones de desempleo,
- protección frente al despido,
- formación,
- representación de los empleados,
- planes de pensiones,
- normas mínimas de salud y seguridad y responsabilidad del empresario; por ejemplo, si un empleado sufre una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, el empresario será responsable y deberá cubrir los daños.

La legislación de protección laboral suele proteger a los empleados contra el despido improcedente y el impago de salario, derechos con los que rara vez cuentan los trabajadores autónomos de las plataformas de trabajo. En algunas plataformas de microtarefas, quien solicita el trabajo puede rechazar las tareas completadas sin motivar su decisión, en cuyo caso el trabajador no recibe ningún pago. Esta es una de las principales quejas de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo online.⁷²

De lo anterior se deduce la falta de claridad respecto a qué responsabilidades asume cada una de las partes. Las plataformas no siempre informan adecuadamente a los trabajadores sobre su situación laboral al inicio de la relación, ni sobre sus derechos y responsabilidades, como por ejemplo el pago de impuestos.

⁷² McInnis 2016

Falta de transparencia algorítmica

La gestión algorítmica es uno de los rasgos que definen a la mayoría de las plataformas digitales de trabajo in situ y online.

En las plataformas de entrega de comida, por ejemplo, se suelen utilizar algoritmos que emparejan la oferta y la demanda a partir de datos que siguen criterios establecidos (puntuaciones positivas de los trabajadores, ubicación geográfica, capacidades demostradas, etc.). Como estos modelos de negocio se basan en la velocidad, los trabajadores que tardan demasiado en aceptar una tarea la perderán en favor de otro trabajador. El algoritmo no tiene en cuenta las razones del retraso, que podría deberse a algo tan básico como atender una llamada telefónica personal urgente. Para el trabajador, no responder lo suficientemente rápido puede significar dejar de trabajar durante una hora, lo que implica una hora no pagada.

Aunque puede que un sistema basado en algoritmos sea más eficiente, tener que tratar con una máquina en lugar de con un ser humano es una frustración habitual entre los trabajadores de plataformas, que se ven privados de la oportunidad de poder hablar o negociar. La falta de intervención humana o de empatía para atender necesidades de los trabajadores como la conciliación en caso de conflicto o la necesidad de tomarse un día de descanso por enfermedad, puede tener consecuencias a largo plazo. Si bien el trabajo offline plantea sus propios desafíos, la gestión algorítmica abre nuevas vías para controlar a los trabajadores y su comportamiento en el trabajo.

Además, las plataformas como Uber disponen de información exhaustiva sobre la distancia recorrida o el precio cobrado al cliente, pero ni los trabajadores ni los reguladores tienen acceso a esos datos. Esto genera desigualdad en el acceso a la información y permite a las plataformas imponer su criterio. En el foro de conductores de Uber, UberPeople.net, se acusa a Uber de cobrar recargos a los clientes sin repercutir a los trabajadores la parte proporcional convenida.⁷³

Ausencia de titularidad de los datos

Otro desafío que plantea el uso de algoritmos y el diseño de ciertas plataformas es la falta de acceso o control por parte de los trabajadores a sus propios datos, lo que puede atar a los trabajadores a una sola plataforma.

La experiencia de los trabajadores y el trabajo realizado para una plataforma determinada, por ejemplo su actividad, el tipo de tareas que realizada, las puntuaciones obtenidas, las valoraciones de los clientes y los proyectos completados con éxito se almacenan en la plataforma y el trabajador no puede usarlos a modo de “CV virtual”.

⁷³ Karanovic 2018

Cuando se trabaja para una plataforma, la reputación es uno de los criterios utilizados tanto por los algoritmos como por los clientes a la hora de seleccionar candidatos. Abandonar una plataforma implica para los trabajadores empezar de cero, construir de nuevo un perfil y ganarse una reputación en la nueva plataforma. De la misma manera, al pasar del trabajo en la plataforma digital al trabajo convencional, los trabajadores chocan con la imposibilidad de obtener recomendaciones de las empresas para las que trabajaron mientras estaban en la plataforma, lo que les impide contabilizar ese tiempo y obtener cartas de recomendación.⁷⁴ Las plataformas de trabajo ponen continuamente en entredicho las prácticas habituales necesarias para solicitar un empleo tradicional, como facilitar referencias de empresas, cartas de recomendación o un CV.

La falta de datos también supone un gran reto para los responsables de formulación de políticas, que se ven obligados a aprobar leyes basadas en información incompleta. Algunas localidades y plataformas, como Washington DC y Uber, han llegado a un acuerdo para compartir datos confidenciales de recogida y entrega, lo que permite a la ciudad replantearse aspectos como el diseño urbanístico o la gestión del tráfico.⁷⁵

Desequilibrio de poder entre plataformas y trabajadores

El núcleo principal de los desafíos descritos anteriormente lo constituye el desequilibrio de poder entre las plataformas y los trabajadores. Las plataformas suelen describirse como meras intermediarias. Pero a menudo es la propia plataforma la que establece las reglas y diseña un modelo de trabajo que beneficia la eficiencia de los procesos y aumenta los márgenes de beneficio a expensas de los clientes y consumidores, que no pueden influir en la toma de decisiones ni en los procesos de diseño y, por lo tanto, quedan en inferioridad de condiciones.⁷⁶

Por ejemplo, una pequeña empresa que vende a través de una plataforma de comercio electrónico puede ver disminuido su margen de beneficio si la plataforma rescinde su contrato de forma repentina y unilateral. Del mismo modo, un traductor que acepta tareas a través de una plataforma puede verse seriamente afectado por la mala calificación de un cliente, por la suspensión repentina de su cuenta o por desconocer cómo posicionar mejor su perfil. En la mayoría de casos, la plataforma juega con ventaja. A veces, las plataformas cobran a los trabajadores una tarifa incluso antes de que se les encargue el trabajo.

⁷⁴ Robinson 2018

⁷⁵ Karanovic 2018

⁷⁶ Choudary 2018

Desde el punto de vista empresa-cliente, el desequilibrio de poder se ha abordado a través de la legislación en materia de consumo y la posibilidad de recurso colectivo. Un ejemplo de ello es el reglamento de la UE sobre prácticas comerciales entre plataformas y empresas y que representa “la primera normativa de la historia para un comercio justo, transparente y previsible, dirigida a pequeñas empresas y comerciantes online”.⁷⁷ Su objetivo es que las empresas que utilizan plataformas online dispongan de información y canales adecuados para presentar reclamaciones para así evitar las prácticas comerciales unilaterales por parte de las plataformas.⁷⁸ El paquete de medidas del Nuevo Acuerdo Europeo para los Consumidores también tiene como objetivo proteger a los consumidores al facilitar herramientas para el recurso colectivo en la era digital.⁷⁹

Sin embargo, los trabajadores de las plataformas todavía no cuentan con el mismo nivel de protección. Existen múltiples razones para ello, debidas principalmente a que se trata de un nuevo fenómeno, a la heterogeneidad tanto de perfiles de trabajadores como de tipos de trabajo a través de las plataformas, a la falta de datos fiables y al hecho de que las plataformas digitales de trabajo online se caracterizan por ser empresas transnacionales con pocas estructuras corporativas y con trabajadores dispersos por todo el mundo.

Esta falta de protección afecta a los trabajadores de la plataforma de muchas maneras, ya sea la repercusión desproporcionada de las malas calificaciones, la posibilidad de ser excluidos de la plataforma sin previo aviso o motivación, la falta de control sobre el salario o los plazos de entrega o la imposibilidad de adaptar el horario de trabajo a los cambios sobrevenidos. Las plataformas ofrecen pocos mecanismos de reclamación y reparación a los trabajadores, lo que significa que a un trabajador se le puede cancelar la cuenta, por ejemplo, y recibir poca o ninguna compensación. Los trabajadores valoran muy positivamente que existan mecanismos de reparación como los de Upwork.⁸⁰

Aunque las asimetrías de poder difieren entre las plataformas, por lo general el desequilibrio de poder es un factor subyacente presente en mayor o menor grado en su *modus operandi* y marca la relación con los trabajadores. Es un fenómeno transversal y una de las principales causas que originan los desafíos antes descritos. Corregir ese desequilibrio de poder es lo que inspira las cinco iniciativas que se proponen en la siguiente sección.

⁷⁷ Comisión Europea 2019

⁷⁸ Reglamento (UE) 2019

⁷⁹ Comisión Europea 2018

⁸⁰ D'Cruz 2016

3

Iniciativas para la acción

Iniciativas existentes

Del mismo modo que las plataformas de trabajo han crecido en los últimos cinco años, también lo ha hecho el número de iniciativas que tratan de abordar algunos de los grandes desafíos que plantean, entre ellos el desequilibrio de poder tratado en la sección anterior. Las iniciativas son tan variadas como las plataformas.

Algunas son lideradas por múltiples *stakeholders*. FairCrowdWork, por ejemplo, es un sistema de calificación online que ofrece información sobre la remuneración, la comunicación, los sistemas de evaluación y las tareas de las plataformas. Entre los datos se incluyen también las tarifas/hora y el nivel de impago. FairCrowdWork es un proyecto conjunto del sindicato alemán de trabajadores metalúrgicos IG Metall, la Cámara de Trabajo de Austria, la Confederación de Sindicatos de Austria y el Sindicato sueco de trabajadores profesionales, Unionen.

Otras iniciativas parten de gobiernos. Por ejemplo, el gobierno francés propuso recientemente un innovador estatuto social que permitirá a las plataformas ofrecer a los trabajadores más protección y beneficios.⁸¹ El gobierno central indio publicó recientemente un proyecto de ley sobre la seguridad social de los trabajadores en el que, por primera vez, se hace referencia explícita a los trabajadores de plataformas.⁸² También en la India, el gobierno del estado de Karnataka ha comenzado a debatir cómo regular las plataformas de trabajo, también cómo definir las relaciones plataforma-trabajador, y en qué manera los reglamentos ya existentes y los nuevos podrían aplicarse en estos casos.⁸³ En 2018, el gobierno de Bolonia, Italia, firmó una Carta de Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales que establece un salario mínimo para ciertos sectores, así como garantías de compensación por horas extras, días festivos y circunstancias ajenas a los trabajadores, como la climatología adversa.⁸⁴

En cuanto al traspaso de los datos y la reputación obtenida, Open Platforms, una iniciativa del gobierno sueco con vocación de ser internacional, propone poner a prueba un nuevo concepto de “mochila digital” para trabajadores de plataformas. Este servicio permite a los trabajadores vincular sus datos de diferentes plataformas. Open Platforms ha redactado un primer “Gig Data Standard” o norma para datos generados mediante el trabajo en plataformas. También ha planteado un modelo de certificación a través el cual las plataformas que permiten la conexión a la API de Open Platforms y, por tanto, la portabilidad de los datos sobre reputación, pueden certificarse.

⁸¹ Asociación Española de la Economía Digital 2018

⁸² Code on Social Security 2019

⁸³ News18 2019

⁸⁴ Eurofound 2019

Existen otras iniciativas lideradas por sindicatos, organizaciones sin ánimo de lucro o por los propios trabajadores. Por lo que respecta a la portabilidad de los datos, la organización benéfica Doteveryone está creando prototipos para estandarizar los datos de reputación y permitir la transferencia automatizada y el uso de los datos; además, plantea crear una entidad externa que se encargue de alojarlos y transferirlos.⁸⁵ Workerbird es una startup de innovación social digital que ayuda a los trabajadores a realizar el seguimiento de su jornada de trabajo a través de informes visuales diarios o semanales sobre las horas trabajadas y el pago de horas extras. También ayuda a los trabajadores a determinar si la tarifa por hora está por encima del salario mínimo y la compara con el salario real.

Worker Info Exchange es otra organización sin ánimo de lucro que ayuda a los trabajadores a acceder, comprender y usar los datos personales que las plataformas recogen acerca de ellos. Asesoró a los trabajadores de Uber, en lo que consideran una acción legal sin precedentes, a demandar a la plataforma por incumplimiento de los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Al parecer, a los trabajadores se les negaba el acceso a datos personales como el tiempo de conexión con la plataforma (que les permitiría calcular los posibles ingresos adeudados en concepto de vacaciones pagadas y de reclamación del salario mínimo), el GPS, los datos de rendimiento, la información del perfil y los datos sobre cómo se procesa esa información.⁸⁶

Muchos sindicatos, especialmente en Europa y Estados Unidos, han reconocido la necesidad de desarrollar nuevos modelos de afiliación que no dependan de la condición laboral y han tratado de captar trabajadores de las plataformas en el marco de una estrategia más amplia para atraer a trabajadores atípicos.

También se han puesto en marcha algunas iniciativas para hacer frente a los problemas que genera el aislamiento. Por ejemplo, reuniones de freelancers a través de grupos de MeetUp,⁸⁷ un espacio de *coworking* local, reuniones periódicas de trabajadores de plataformas que viven cerca o encuentros online. A veces el espacio lo proporciona la propia plataforma, como en el caso de Glovo y Stuart en España, que ofrecen un espacio físico donde los trabajadores pueden reunirse, hacer trámites y resolver cualquier cuestión relacionada con su trabajo. Dynamo, un foro para trabajadores de Amazon Mechanical Turk, organiza varios foros de debate donde se tratan temas como la remuneración, el diseño de tareas y el fomento de la colaboración.⁸⁸

Los trabajadores han creado negocios de plataformas cooperativas, que ellos mismos, los usuarios y otras partes interesadas poseen y dirigen. Otros trabajadores han formado asociaciones. En España, por ejemplo, los repartidores han creado Riders X Derechos y Asoriders. Sin embargo, estas asociaciones no cuentan, por lo general, con una situación jurídica clara que les permita defender legalmente los derechos de los trabajadores de las plataformas. Este tipo de organizaciones no se han incorporado hasta ahora al debate sobre el contrato social y a menudo no participan en el diálogo político de alto nivel. Además, aunque las iniciativas dirigidas por los trabajadores podrían ser útiles para generar un sentimiento de comunidad, falta analizar qué impacto tangible pueden tener en la consecución de objetivos colectivos.

⁸⁵ Robinson 2018

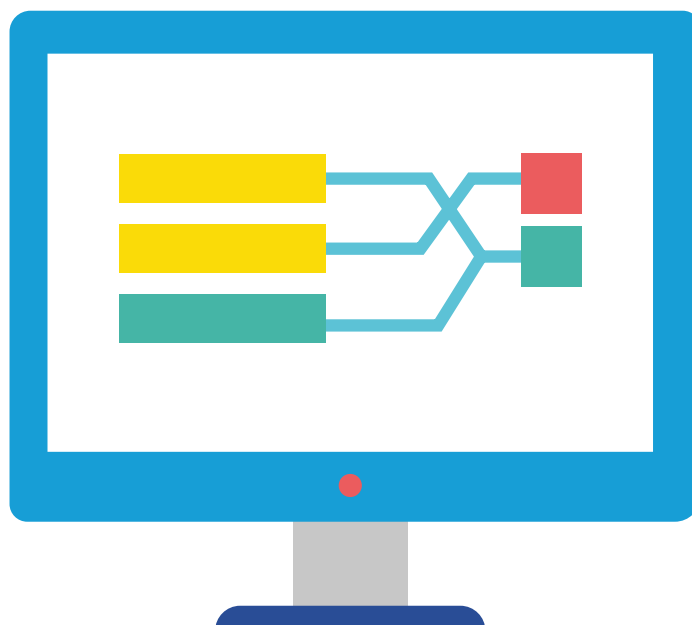
⁸⁶ Worker Info Exchange 2019

⁸⁷ Plataforma social que se dedica a organizar grupos online que programan encuentros presenciales de personas con intereses parecidos.

⁸⁸ Schwellnus et al. 2019

Por otra parte, los trabajadores de las plataformas cuentan con una oferta creciente de servicios personalizados como asesoramiento jurídico, formación, contabilidad, seguros, redes de contactos y espacio de trabajo conjuntos. Actualmente, este tipo de servicios, que se han venido a llamar WorkerTech, son iniciativas de nuevas *start-ups* que desarrollan productos y servicios orientados a trabajadores independientes o bien de empresas tradicionales (que ofrecen seguros, asistencia financiera, formación, etc.) que han identificado una oportunidad de negocio y empiezan a adaptar sus servicios a esta fuerza de trabajo emergente.⁸⁹

También cabe señalar el amplio abanico de iniciativas existentes en Europa y recogidas por Eurofund, agrupadas por áreas de interés: representación de los trabajadores, arbitraje, beneficios transferibles, legislación, normas y código de conducta, tributación, capacitación, etc.⁹⁰



⁸⁹ Cañigueral 2019

⁹⁰ Eurofound 2018

Cinco iniciativas para lograr el equilibrio

A continuación, se esbozan cinco iniciativas propuestas por los expertos del grupo de trabajo para abordar algunos de los desafíos descritos en la sección anterior. Algunas iniciativas proponen reformar la normativa y la legislación vigentes, cambios en los modelos de negocio de las plataformas actuales o proponen modelos alternativos. Cada una de ellas se inspira en una iniciativa o proyecto existente. En el anexo de este informe se puede encontrar información adicional sobre cada iniciativa.

- Iniciativa 1. Dar voz al trabajador atípico
- Iniciativa 2. DataWorks!
- Iniciativa 3. Acelerador de plataformas cooperativas
- Iniciativa 4. Cuestionario sobre la situación laboral de los trabajadores
- Iniciativa 5. Impuestos fáciles para los trabajadores de plataformas

Dar voz al trabajador atípico

A veces es difícil que los trabajadores de las plataformas logren una representación efectiva y puedan compartir problemas, emprender acciones individuales o colectivas y tener voz en las decisiones que afectan a su actividad diaria. Esta iniciativa propone otorgar reconocimiento jurídico a terceros (asociaciones sin ánimo de lucro, asociaciones públicas o asociaciones de miembros) de manera que estén autorizados a representar a los trabajadores de las plataformas en las negociaciones y convenios colectivos entre plataformas y gobiernos.

Esta iniciativa se aplicaría a escala nacional y se pondría a prueba a nivel local. Va dirigida a trabajadores de plataformas que funcionan como trabajadores independientes y/o como empleados sin representación sindical. Los actores clave podrían ser las asociaciones de trabajadores autónomos, las cámaras de comercio, los trabajadores de las plataformas, las propias plataformas, los gobiernos nacionales y algunos organismos internacionales como la OCDE o la OIT.

La entidad representaría o canalizaría las reclamaciones e intereses de un grupo de trabajadores. Se optaría por una u otra solución dependiendo de la legislación del lugar respecto a la libertad de asociación. La entidad estaría formada por trabajadores afiliados, por lo que los miembros tendrían que ser trabajadores de plataformas. Las empresas estarían obligadas a analizar y evaluar las reclamaciones de las asociaciones de trabajadores y a darles respuesta en un determinado plazo, de lo contrario podrían ser multadas. Tanto la información recopilada sobre las reclamaciones como las mejoras prácticas se harían públicas.

Esta iniciativa presenta dos diferencias significativas respecto a los sindicatos tradicionales. En primer lugar, reconoce los derechos de negociación colectiva de los trabajadores que no son contratados por cuenta ajena. En segundo lugar, reconoce la necesidad de un enfoque internacional que permita organizarse a los trabajadores vinculados a cadenas proveedoras de mano de obra globalizadas, entre ellas las plataformas multinacionales. Esta iniciativa no impediría a los sindicatos tradicionales representar a los trabajadores de las plataformas, pero sí despeja el camino para que nuevas entidades representen los intereses de los miembros independientemente de los sindicatos tradicionales.

Esta iniciativa se inspira en...

Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA)

En España, los trabajadores autónomos no pueden afiliarse a sindicatos, pero sí a asociaciones de autónomos. La más grande es la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), formada por trabajadores autónomos de muchos sectores. Aunque no es un sindicato como tal, la ATA cuenta con un amplio reconocimiento y ha formado parte, junto con asociaciones empresariales y sindicatos, de foros de debate organizados por el gobierno donde se han estudiado reformas de la legislación laboral y otras cuestiones relacionadas. La ATA ofrece a sus miembros muchas ventajas, entre otras el acceso a formación y a seguros a precios reducidos.

Además, según la legislación española, los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), es decir, quienes obtienen al menos el 75% de sus ingresos de un solo empleador, pueden firmar “acuerdos de interés profesional” con la empresa a través de un tercero como ATA. El acuerdo de interés profesional no solo ofrece más ventajas a los trabajadores, sino que regula la relación entre la empresa y los trabajadores autónomos dependientes de manera que la empresa debe responder ante la asociación si introduce cambios importantes en los contratos. La ATA también canaliza las quejas de los trabajadores autónomos y busca acuerdos y soluciones viables con la empresa. Deliveroo, por ejemplo, ha firmado recientemente un acuerdo de interés profesional con Asoriders, la mayor asociación independiente de mensajeros de España en la actualidad. Dicho acuerdo permite a los trabajadores beneficiarse de una cobertura de seguro más amplia, equipos a precios reducidos e indemnización por despido improcedente.

Más información en: <https://www.asoriders.es>

DataWorks!

Un reto común al que se enfrentan los trabajadores de algunas plataformas es el cambio de mentalidad que requiere pasar de cobrar una nómina o por horas, a cobrar por tareas. Este desafío se ve agravado por el hecho de que las plataformas guardan celosamente los datos que recogen del trabajador, entre ellos el tiempo que pasan en la plataforma y los ingresos medios. Esta iniciativa propone que se obligue a publicar de forma periódica los datos de las plataformas que tengan que ver con los ingresos medios y los tiempos dedicados, de manera que los trabajadores, los organismos de control y los activistas de datos puedan consultarlos. Los avances en el análisis de datos pueden ayudar enormemente a los trabajadores de las plataformas a comprender cuánto pueden ganar y cómo optimizar su tiempo.

Esta iniciativa va dirigida a trabajadores de plataformas, propietarios de plataformas, departamentos de recursos humanos, cooperativas de trabajadores, abogados laboristas y activistas de datos. Se pondría a prueba primero con una única plataforma colaboradora dispuesta a ello y se regularía y supervisaría a nivel local. La plataforma publicaría, actualizaría y compartiría los datos y el gobierno local participaría en la supervisión del sistema.

Una vez concluido con éxito el período experimental, se daría acceso a los datos también a los departamentos de recursos humanos, abogados laboristas y activistas de datos. Con el tiempo, más activistas de datos analizarían la información y darían pie a otras ideas o a la posibilidad de cruzar datos de distintas plataformas.

Completada la fase piloto, el siguiente paso sería la aprobación de una normativa que obligue a las plataformas a publicar datos sobre la horquilla de ingresos de sus trabajadores y el tiempo que dedican mensualmente a trabajar en la plataforma. El reglamento también debería permitir a las distintas entidades solicitar conjuntos de datos anónimos y agregados para poder calcular esos valores.

Esta iniciativa se inspira en...

Young Workers' Lab de UNI Global Union: proyecto Proving Work

El sindicato UNI Global Union, con sede en Nyon, Suiza, representa a más de 20 millones de trabajadores de más de 600 sindicatos y 150 países del mundo. Su proyecto Proving Work, tiene como objetivo ofrecer a los sindicatos los conocimientos, las mejores prácticas y las herramientas digitales necesarias para recopilar y gestionar adecuadamente datos sobre la vida profesional de sus miembros. Funcionaría como una aplicación que monitoriza la actividad física pero dirigida a la jornada laboral. El proyecto implica desarrollar una aplicación a través de la cual los trabajadores puedan recopilar datos sobre el tiempo dedicado a trabajar y a los desplazamientos, la distancia de casa al trabajo, el tiempo intermedio de conducción entre clientes o incluso el tiempo dedicado a trabajar en los desplazamientos. Este enfoque de recopilación de datos sobre la vida laboral es similar al de DataWorks!, que exigiría a las plataformas que publicasen datos que pudieran completarse a través de iniciativas como Proving Work.

Más información en: <http://www.thefutureworldofwork.org>

Acelerador de plataformas cooperativas

La raíz de muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de las plataformas es el desequilibrio de poder entre la plataforma y el trabajador. Esta iniciativa propone crear un acelerador gestionado y financiado por el gobierno que fomente la aparición y el desarrollo de plataformas cooperativas. La implementaría el gobierno nacional (en posible colaboración con los gobiernos regionales, locales o municipales para llevar a cabo los proyectos piloto) e iría dirigida a los trabajadores, que tendrían la ventaja de poder acceder a una plataforma de trabajo que garantiza salarios justos, y a los consumidores, que se beneficiarían de servicios de mayor calidad (prestados por trabajadores con un mayor grado de compromiso). Esta iniciativa aglutina al gobierno, a la comunidad académica y tecnológica, a los innovadores sociales y a los grupos de trabajadores.

Un organismo creado por el gobierno facilitaría financiación y apoyo a los interesados en desarrollar nuevas plataformas cooperativas o en convertir las plataformas existentes en cooperativas. Estos ecosistemas estarían formados por equipos de trabajadores, innovadores sociales, empresarios, investigadores con experiencia en el sector y expertos en tecnología. A través de un enfoque competitivo, los participantes abordarían los desafíos que presentan sectores o problemas sociales concretos. Un primer grupo de ideas obtendría apoyo inicial para el desarrollo del concepto y, posteriormente, un grupo más pequeño obtendría financiación adicional para poner en marcha un proyecto piloto que, de tener éxito, se ampliaría. Los criterios de selección se basarían no sólo en un modelo de negocio convincente, sino también en la capacidad de responder a las necesidades o problemas sociales identificados en los desafíos.

Esta iniciativa se inspira en...

Dubai Future Accelerators es un programa creado y gestionado por la Fundación Dubai Future que facilita la colaboración entre el gobierno y las organizaciones del sector privado, *start-ups* y *scale-ups*, y las pymes innovadoras de todo el mundo para encontrar conjuntamente soluciones a los grandes retos. Las organizaciones del sector público y privado con visión de futuro trabajan en tándem con *start-ups* que utilizan la ciudad de Dubái como banco de pruebas. Se trata de un programa de nueve semanas dividido en fases para ayudar a las entidades gubernamentales a identificar y formular los desafíos e invitar a las *start-ups* internacionales seleccionadas a resolverlos. Los tándems que tienen éxito pasan por un riguroso proceso de identificación y consolidación de sinergias y de ahí a una fase piloto. Los participantes reciben acompañamiento, tienen acceso a equipos de creación de prototipos, a un mercado de 2.000 millones de personas y a acuerdos con el gobierno. Más información en: <https://dubaifutureaccelerators.com>

Up & Go es una plataforma cooperativa, propiedad de limpiadoras profesionales, con sede en la ciudad de Nueva York y que ofrece servicios de limpieza bajo demanda y garantiza un salario justo a los trabajadores. La crearon cuatro empresas de limpieza propiedad de trabajadores, mayoritariamente mujeres. Las trabajadoras ganan el 95% del coste de cada trabajo de limpieza que realizan a través de la plataforma. El 5% restante se destina al mantenimiento de la plataforma. Más información en: <https://www.upandgo.coop>

Equal Care Co-Op es una nueva plataforma de atención social en el Reino Unido. Lleva a cabo un proyecto piloto con un pequeño grupo de cuidadores y receptores de cuidados y ha realizado un estudio de viabilidad y de posibles usuarios centrado en el Upper Calder Valley, West Yorkshire. Más información en: <https://www.equalcare.coop>

Cuestionario sobre la situación laboral de los trabajadores

La situación laboral de los trabajadores suele originar conflictos entre los trabajadores y las plataformas, especialmente en los servicios de transporte y mensajería. A menudo falta información y transparencia sobre los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de las plataformas hacia ellos. Por ejemplo, algunas plataformas no están seguras de poder ofrecer capacitación a trabajadores considerados proveedores independientes. Esta iniciativa propone crear un cuestionario que abarque un amplio espectro de cuestiones (por ejemplo régimen fiscal, cláusula de exclusividad, nivel de dependencia, etc.) que servirían para determinar la condición jurídica (empleado o autónomo) del trabajador de la plataforma y los derechos y responsabilidades de ambas partes. Los gobiernos redactarían el cuestionario basándose en las leyes de cada jurisdicción. La idea es que los trabajadores lo rellenen antes de empezar a trabajar para la plataforma, aunque esto podría plantear una serie de obstáculos en algunos casos (véase el Apéndice I).

El objetivo del cuestionario es informar mejor a los trabajadores sobre su situación laboral, sus derechos y sus obligaciones. La iniciativa beneficia a las plataformas al reducir el riesgo de impugnaciones legales y a las administraciones, ya que permitiría una recaudación fiscal más precisa y una mejor aplicación de la legislación laboral. Podría implementarse a nivel nacional, estatal o municipal (según en quién recaigan las competencias). El gobierno haría que fuese obligatorio responder al cuestionario, que podría formar parte del proceso de alta fiscal para que todos los empresarios y empleados (legales) se vean incentivados a rellenarlo.

Esta iniciativa se inspira en...

CEST: Check Employment Status for Tax

En Gran Bretaña, el IR35 es un conjunto de reglas fiscales diseñadas para garantizar que quien trabaje empleado pero preste servicios a través de un intermediario pague los mismos impuestos que pagaría si fuera un empleado directo. Estas normas se introdujeron en el año 2000 para abordar el llamado "falso autónomo", es decir, cuando las empresas afirmaban fraudulentamente que los trabajadores eran autónomos en lugar de empleados para eludir el pago de impuestos sobre el rendimiento del trabajo.

El HM Revenue and Customs (HMRC) es el organismo gubernamental del Reino Unido responsable de la recaudación de impuestos. El cuestionario Check Employment Status for Tax (CEST) del HMRC es un portal web que se encuentra en la página web del gobierno británico y consiste en una serie de preguntas diseñadas para determinar si una persona es un empleado o un trabajador autónomo, con el fin de que se abonen los impuestos sobre el rendimiento del trabajo correspondientes. Pueden utilizar el portal tanto los trabajadores como las empresas contratadoras. El cuestionario se centra en dos grandes cuestiones, las más indicativas de la condición laboral de una persona según la legislación del Reino Unido: el control y el riesgo financiero. El cuestionario está organizado para ofrecer una respuesta concreta basada en los criterios que determinan la condición laboral de la persona encuestada.

Este portal explica a los usuarios qué criterios sigue HMRC para determinar si un trabajador es empleado o autónomo y, por lo tanto, cuáles son las implicaciones fiscales para la persona y la empresa. Dado que el Reino Unido es una jurisdicción de derecho anglosajón en la que la situación laboral viene determinada por la jurisprudencia anterior y no por la ley, el portal no es jurídicamente vinculante y solo pretende informar sobre la probable situación laboral de una persona. Más información en: <https://www.gov.uk>

Impuestos fáciles para los trabajadores de plataformas

Los trabajadores de las plataformas a menudo se consideran trabajadores independientes. Sin embargo, las plataformas no están diseñadas para facilitar el pago de los impuestos sobre la renta ni las contribuciones a la seguridad social. Esta iniciativa tiene como objetivo probar mecanismos fáciles que permitan cumplir las obligaciones tributarias y contribuir a la seguridad social. En ella participarían los gobiernos nacionales/federales (autoridades fiscales y económicas), los organismos de seguridad social y los trabajadores de las plataformas. Esta medida busca aumentar el pago de impuestos y la contribución a la seguridad social por parte de los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales.

Esta iniciativa se inspira en...

Iniciativa Ahorro para la jubilación

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) puso en marcha la iniciativa de Ahorro para la jubilación en 2017 con el objetivo de aumentar el número de trabajadores, incluidos los de las plataformas, que ahorran para la jubilación en Latinoamérica y el Caribe. En Perú, el BID, junto con Cabify y la Universidad del Pacífico, diseñaron un proyecto que ofrece a los conductores de Cabify dos planes de ahorro. Uno de ellos les permite ahorrar el 2% de los ingresos semanales y el otro tiene en cuenta las fluctuaciones en los ingresos, de manera que los trabajadores ahorran el 3% de los ingresos durante las “semanas buenas”, cuando superan cierta cantidad, y no ahorran nada cuando los ingresos quedan por debajo.

Más información en : <https://www.iadb.org>

Conclusión

“El gobierno debe exponer su visión sobre cómo define el trabajo de calidad, de forma que se aproveche la tecnología para proporcionar a los trabajadores un mejor nivel de vida.”⁹¹

Tras estudiar los diversos modos de funcionamiento de las plataformas de trabajo digitales, las experiencias de los trabajadores y los retos y oportunidades a los que se enfrentan, el presente informe ha analizado las soluciones existentes y emergentes que tratan de hacer frente a esos retos. El debate sobre el futuro del trabajo pone de manifiesto la urgente necesidad de que se visibilicen las múltiples formas de empleo y maneras de organizar el trabajo que existen hoy en día y que van más allá de la tradicional contratación por cuenta ajena a tiempo completo y la relación entre empleado y empresario.

Las plataformas de trabajo digitales ofrecen a los trabajadores y a las empresas numerosas oportunidades. A través de ellas, las personas pueden acceder a ingresos complementarios o alternativos, incorporarse al mercado laboral, tener la oportunidad de trabajar con nuevos clientes o desarrollar nuevas aptitudes, además de poder elegir cuándo y dónde trabajar. Por su parte, las pequeñas empresas pueden digitalizar sus servicios y aumentar la base de clientes. Las grandes empresas transnacionales tienen en las plataformas la oportunidad de aprovechar las diferentes capacidades lingüísticas y experiencias de las personas y la posibilidad de realizar trabajos a cualquier hora y en todos los husos horarios.

El potencial de las plataformas laborales digitales va más allá de las oportunidades que ofrece a trabajadores y empresas. En primer lugar, el auge que han experimentado pone de manifiesto hasta qué punto la legislación laboral y los sistemas de seguridad social actuales están concebidos para trabajadores a tiempo completo, normalmente con un único empleador a largo plazo, así como la incapacidad de esos sistemas para proteger a los trabajadores que desarrollan empleos atípicos, entre ellos los autónomos y los trabajadores de plataformas.

El trabajo digital también ayuda a concienciar sobre las limitaciones de los planes de protección de las pensiones y tributación actualmente disponibles para los trabajadores de las plataformas y los trabajadores autónomos. En muchos países estos colectivos están en gran medida exentos de cotizar para la jubilación a partir de los ingresos, algo obligatorio para los empleados convencionales, lo que aumenta el riesgo de que los ingresos sean bajos al jubilarse.⁹² En los países de la OCDE, el trabajo atípico representa un tercio del empleo.⁹³

En un contexto de globalización, automatización y cambios demográficos, el debate sobre las pensiones de los trabajadores atípicos cobra cada vez mayor importancia. Se prevé que el empleo atípico aumente en el futuro y que, al mismo tiempo, la población en edad de trabajar disminuya en más de un tercio en diversos países hacia la década de 2060.⁹⁴ Las plataformas de trabajo ofrecen a los responsables de formular políticas la oportunidad de abordar de forma urgente estas cuestiones y prepararse así para los cambios que rápidamente se producirán en los mercados de trabajo.

⁹¹ Balaram et al. 2017

⁹³ Ibid.

⁹² OECD 2019

⁹⁴ Ibid.

En segundo lugar, en la economía informal, las plataformas de trabajo pueden ayudar a formalizar las relaciones laborales y a repartir los riesgos y responsabilidades entre los clientes y los trabajadores de manera más equitativa. En sectores como el trabajo doméstico, donde predominan las mujeres, las condiciones precarias y la falta de regulación, la irrupción de plataformas laborales digitales podría formalizar las prácticas de empleo, profesionalizar el sector y ayudar a las comunidades de trabajadores a emprender acciones colectivas.

En tercer lugar, hablar sobre el futuro del trabajo y el impacto de las plataformas propicia un debate más amplio sobre el tipo de sociedad en el que queremos vivir y abre la puerta a definir qué implica un trabajo decente, justo y de calidad.

Para que los responsables políticos, los reguladores y los legisladores aprovechen plenamente las oportunidades que ofrecen hoy las plataformas y aborden los desafíos que plantean, es preciso adoptar ciertas medidas:

- Las estadísticas laborales nacionales deben evolucionar para reflejar las diversas formas de trabajo y condiciones laborales de hoy en día. También es preciso comprender mejor el impacto de las plataformas de trabajo en los diferentes contextos económicos, sociales y culturales de los trabajadores. Los estudios al respecto deben tener en cuenta el sesgo occidental y europeo que domina el discurso hegemónico.
- Hay que conocer en profundidad, en concreto, los desafíos que surgen de las nuevas tecnologías que sirven para disgregar y repartir el trabajo y la gestión de los trabajadores, por ejemplo el uso de la gestión algorítmica, que ya afecta a los trabajadores de las plataformas y va a afectar a cada vez más trabajadores del mundo offline.
- En este sentido, es necesario que existan acuerdos internacionales que regulen la gobernanza de datos y el uso de los algoritmos en el contexto del trabajo. Algunas plataformas laborales digitales operan en diferentes jurisdicciones, lo que dificulta que se supervise el cumplimiento de la legislación local y hace que sea muy recomendable implantar un sistema internacional de gobernanza dirigido a las plataformas laborales digitales que defina los derechos y la protección básica de los trabajadores.
- Por último, es necesario que las políticas, normas y leyes nacionales e internacionales se centren en el ser humano. El derecho de los trabajadores y a la seguridad social deben estar definidos y protegidos, independientemente de los acuerdos contractuales y más allá de la condición laboral. Los gobiernos deben tomar la iniciativa, establecer estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo y fomentar el diálogo entre los organismos públicos, las plataformas y los trabajadores.

Referencias

Airbnb. (2019). Occupancy tax collection and remittance by Airbnb in Netherlands [online] Disponible en: https://www.airbnb.es/help/article/2289/occupancy-tax-collection-and-remittance-by-airbnb-in-netherlands?set_bev_on_new_domain=1575917366_NRD2CSFCimmdmTOe

Aleksynska, M., & Berg, J. (2016). Firms' demand for temporary labour in developing countries: necessity or strategy? International Labour Organization. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_492724.pdf

Asociación Española de la Economía Digital. (2018). Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales. [PDF] Disponible en: <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>

Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (RSA) Action and Research Center. [PDF] Disponible en: https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf

Baruchman, M. (2018). Battle continues over pay, collective bargaining for Uber, Lyft drivers in Seattle, [online] Disponible en: <https://www.seattletimes.com/seattle-news/transportation/battle-continues-over-pay-collective-bargaining-for-uber-lyft-drivers-in-seattle/>

Bell, T. (2017). The gig economy is a modern twist on an age-old world of work dilemma. Resolution Foundation. [online] Disponible en: <https://www.resolutionfoundation.org/comment/the-gig-economy-is-a-modern-twist-on-an-age-old-world-of-work-dilemma/>

Cañigueral, A. (2019). The Digital Labour Market Under Debate. Platforms, Workers, Rights and WorkerTech. [PDF] Disponible en: https://cotec.es/media/COTEC_PIA_Ouishare_WorkerTech_EN_ExecutiveSummary.pdf

Chapman, B. (2019). Uber drivers in UK cities go on strike in protest over pay and workers' rights. The Independent. [online] Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/business/news/uber-drivers-strike-london-birmingham-glasgow-nottingham-pay-rights-a8898791.html>

Choudary, S. P. (2018). The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. International Labour Organization, Future of Work Research Series Papers. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf

Codagnone, C., Abadie, F., & Biagi, F. (2016). The future of work in the 'sharing economy'. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?. Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre.

Airbnb. (2019). Occupancy tax collection and remittance by Airbnb in Netherlands. [online] Disponible en: https://www.airbnb.es/help/article/2289/occupancy-tax-collection-and-remittance-by-airbnb-in-netherlands?set bev on new domain=1575917366_NRD2CSFCimmdmTOe

Aleksynska, M., & Berg, J. (2016). Firms' demand for temporary labour in developing countries: necessity or strategy? International Labour Organization. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_492724.pdf

Asociación Española de la Economía Digital. (2018). Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales. [PDF] Disponible en: <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>

Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (RSA) Action and Research Center. [PDF] Disponible en: https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf

Baruchman, M. (2018). Battle continues over pay, collective bargaining for Uber, Lyft drivers in Seattle. [online] Disponible en: <https://www.seattletimes.com/seattle-news/transportation/battle-continues-over-pay-collective-bargaining-for-uber-lyft-drivers-in-seattle/>

Bell, T. (2017). The gig economy is a modern twist on an age-old world of work dilemma. Resolution Foundation. [online] Disponible en: <https://www.resolutionfoundation.org/comment/the-gig-economy-is-a-modern-twist-on-an-age-old-world-of-work-dilemma/>

Cañigueral, A. (2019). The Digital Labour Market Under Debate. Platforms, Workers, Rights and WorkerTech. [PDF] Disponible en: https://cotec.es/media/COTEC_PIA_Ouishare_WorkerTech_EN_ExecutiveSummary.pdf

Chapman, B. (2019). Uber drivers in UK cities go on strike in protest over pay and workers' rights. The Independent. [online] Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/business/news/uber-drivers-strike-london-birmingham-glasgow-nottingham-pay-rights-a8898791.html>

Choudary, S. (2018). The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. International Labour Organization, Future of Work Research Series Papers. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf

Codagnone, C., Abadie, F., & Biagi, F. (2016). The future of work in the 'sharing economy'. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?. Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre.

D'Cruz, P. & Noronha, E. (2016). Positives outweighing negatives: the experiences of Indian crowdsourced workers. Work organisation, labour & globalisation Journal. Volume 10, Number 1, Spring 2016. [PDF] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/304158387_Positives_outweighing_negatives_the_experiences_of_Indian_crowdsourced_workers

de Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts., Karolien. & Mandl, I., (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work, Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg. [PDF] Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>

Dictionary.cambridge.org. (2019). API | meaning in the Cambridge English Dictionary. [Online] Disponible en: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/api>

Drahokoupil, J., & Fabo, B., (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship, ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy. N°5. [PDF] Disponible en: <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>

Eurofound. (2019). Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? Publications Office of the European Union, Luxembourg. [PDF] Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards>

Eurofound. (2015). New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [PDF] Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Eurofound. (2018). Initiatives. [online] Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>

European Commission. (2018). A new deal for consumers: Commission strengthens EU consumer rights and enforcement. Press Release. [online] Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_18_3041

European Commission. (2019). Platform-to-business trading practices - Digital Single Market - European Commission. [online] Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/business-business-trading-practices>

Fabo, B., Karanovic, J., & Dukova, K. (2017). In search of an adequate European policy response to the platform economy. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(2), 163-175. [PDF] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/315970517_In_search_of_an_adequate_European_policy_response_to_the_platform_economy

Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann V., Umney, C. & Carson, C., (2017). The Social Protection of Workers in the Platform Economy, European Parliament. [PDF] Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Graham, M., Hjorth, I. & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. University of Oxford. [PDF] Disponible en: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:431bd77e-7c66-4d9b-815f-c67c25254ddf>

Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Fredman, S., du Toit, D., van Belle, J-P., Mungai, P. & Osiki, A. (2019). The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work. In proceedings of the Weizenbaum Conference 2019 “Challenges of Digital Inequality – Digital Education, Digital Work, Digital Life” (pp. 1-8). Berlin. [PDF] Disponible en: <https://doi.org/10.34669/wi.cp/2.13>

Gray, M. L. & Suri, S. (2019). Ghost Work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass. Boston: Houghton Mifflin Harcourt

ILO. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. International Labour Office – Geneva. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

International Labour Organisation (2019). Non-standard forms of employment (Non-standard forms of employment). [online] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>

Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2019) Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. International Labour Office. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf

Karanovic, J., Berends, H., & Engel, Y. (2018). Is Platform Capitalism Legit? Ask the workers. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2018, No. 1, p. 17038). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Lehdonvirta, V. (2017). Where are online workers located? The international division of digital gig work. The iLabour project. [online] Disponible en: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>

Lehdonvirta, V. (2018). The rise of online labour markets: freelancing and gig working via internet platforms. IAB-Forum [online] Disponible en: <https://www.iab-forum.de/en/the-rise-of-online-labour-markets-freelancing-and-gig-working-via-internet-platforms/>

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires. [PDF] Disponible en: <https://www.cippec.org/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>

Mandl, I. (2019). Let’s move beyond platitudes on platform work. Eurofound. [online] Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/lets-move-beyond-platitudes-on-platform-work>

Matsaganis, M., Özdemir, E., Ward, T., & Zavanou, A. (2016). “Non-standard employment and access to social security benefits”. Research Note 8/2015. [PDF] Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15687&langId=en>

McAlone, N. (2015). Here’s how Uber got its start and grew to become the most valuable startup in the world Business Insider [online] Disponible en: <https://www.businessinsider.com/history-of-uber-and-its-rise-to-become-the-most-valuable-startup-in-the-world-2015-9?IR=T>

McInnis, B., Cosley, D., Nam, C., Leshed, G. (2016). Taking a HIT: Designing around rejection, mistrust, risk, and workers' experiences in Amazon Mechanical Turk, Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, San Jose, CA, 7-12 May, pp. 2271-2282.

Ministry of Labour and Employment, Government of India. (2019) Code on Social Security, 2019 [PDF] Disponible en: https://labour.gov.in/sites/default/files/THE_CODE_ON_SOCIAL_SECURITY%2C2019.pdf

Narula, P., Gutheim, P., Rolnitzky, D., Kulkarni, A., & Hartmann, B. (2011). MobileWorks: A mobile crowdsourcing platform for workers at the bottom of the pyramid, paper presented at the 3rd Human Computation Workshop (HCOMP '11), San Francisco, 8 Aug 2011. [PDF] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/221603610_MobileWorks_A_Mobile_Crowdsourcing_Platform_for_Workers_at_the_Bottom_of_the_Pyramid

News18. (2019). Karnataka Mulls Social Security Cover For Uber, Ola, Delivery Personnel Of Online, App-Based Platforms. [online] Disponible en: <https://www.news18.com/news/india/karnataka-mulls-social-security-cover-for-uber-ola-delivery-personnel-of-online-app-based-platforms-2355445.html>

Nickerson, J.V. (2014). "Crowd work and collective learning", in A. Littlejohn and A. Margaryan (eds): Technology-enhanced professional learning (New York and London, Routledge), pp. 39-49. Disponible en: <http://ssrn.com/abstract=2246203>

European Commission and OECD. (2019). Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing. [PDF] Disponible en: <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>

Organisation for Economic Co-operation and development (2019). New Forms of Work and the Future of Work - OECD. [online] Disponible en: <https://www.oecd.org/employment/future-of-work/fow-non-standard-work.htm>

Parker, G. Van Alstyne, M. & Choudary, S. (2016). Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy - and How to Make Them Work for You. New York: Norton.

Prassl, J. (2018). Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford University Press

Prassl, J. (2019). What if your boss was an algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work. Comparative Labor Law and Policy Journal [PDF] Disponible en: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:674dbed4-317d-47a9-b10a-688892aeaf34>

Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council 20 June 2019 [online] Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019R1150>

Riso, S. (2019). Mapping the contours of the platform economy, Working Paper. Eurofound [PDF] Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19060.pdf>

Robinson, C. (2018) Exploring portable ratings for gig workers. Doteveryone. [online] Disponible en: <https://medium.com/doteveryone/exploring-portable-ratings-for-gig-workers-5632fd9b262e>

Rosenblat, A. (2018). Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work. University of California Press.

Roy, S., Balamurugan, C. & Gujar, S. (2013). Sustainable employment in India by crowdsourcing enterprise tasks, paper presented at Annual Symposium on Computing for Development (DEV '13), Bangalore, 11–12 Jan 2013.

Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., & Veiel, R., (2019). Gig economy platforms: boom or bane? Economics Department Working Papers, OECD. [PDF] Disponible en: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)

Smith, A. (2016). Gig Work, Online Selling and Home Sharing. Pew Research Center. [online] Disponible en: <https://www.pewresearch.org/internet/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing/>

Sutton, M., (2016) "A shareable explainer: what is a platform co-op? [online] Disponible en: <https://www.shareable.net/a-shareable-explainer-what-is-a-platform-co-op/>

Tandem Research. (2018). Work 2030, Tandem Research — EMSD. [PDF] Disponible en: <https://tandemresearch.org/assets/Tandem-Work2030-Small.pdf>

Taylor, M., Lovitt, P., Skilbeck, J. & Thomas, T., (2017) The Taylor review of modern working practices. [PDF] Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>

Thozhilalar Koodam (2018). Swiggy Workers are the Latest Victims of the Incentive trap [Online] Disponible en: <https://tnlabour.in/featured/7701>

Tomlinson, D. & Corlett, A. (2017) A tough gig? The nature of self-employment in 21st Century Britain and policy implications. Resolution Foundation. [online] Disponible en: <https://www.resolutionfoundation.org/publications/a-tough-gig-the-nature-of-self-employment-in-21st-century-britain-and-policy-implications/>

Weil, D. (2014). The fissured workplace. Harvard University Press.

Wood A., Lehdonvirta, V. and Graham, M., (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. New Technology, Work and Employment 33(2):95-112.

Worker Info Exchange (2019). We take action against Uber GDPR violations. [online] Disponible en: <https://workerinfoexchange.org/index.php/2019/08/29/we-take-action-against-uber-gdpr-violations/>

Yang, M. (2019). Uber, Lyft drivers strike in cities worldwide ahead of Uber IPO [online] Disponible en: <https://www.aljazeera.com/news/2019/05/uber-lyft-drivers-strike-cities-worldwide-uber-ipo-190508120954420.html>

Young, M. (2019). Are platform workers really their own boss? OECD Observer. [online] Disponible en: http://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/6140/Are_platform_workers_really_their_own_boss_.html

Agradecimientos

Autora principal

- **Olivia Blanchard** - Investigadora, Digital Future Society Think Tank

Colaboradores expertos

El presente informe ha sido posible gracias a las contribuciones y aportaciones del grupo de trabajo sobre crecimiento equitativo del Digital Future Society Think Tank, integrado por las siguientes personas:

- **Albert Cañigueral** - Ouishare Barcelona Connector
- **Carlota Marzo** - Especialista en políticas públicas, Glovo
- **Eva Fabry** - Directora del Centro Europeo para la Mujer y la Tecnología (ECWT)
- **Isaac Stanley** - Investigador, Nesta
- **Janaki Srinivasan** - Profesora/investigadora, Instituto Internacional de Tecnología de la Información de Bangalore
- **Jovana Karanovic** - Fundadora/investigadora, Reshaping Work/KIN Center for Digital Innovation, VU Amsterdam
- **Mary Gray** - Investigadora ejecutiva/profesora asociada, Microsoft Research/Universidad de Indiana
- **Mohamed Elimam** - Project manager, Smart Dubai
- **Nicky de Groot** - Vicepresidenta de la Comisión de Derecho Laboral y de Inmigración, Asociación Internacional de Jóvenes Abogados
- **Oliver Azuara** - Economista senior, Banco Interamericano de Desarrollo
- **Seamus Nevin** - Economista principal, Make UK

Equipo del Digital Future Society Think Tank

Se agradece el trabajo editorial y las aportaciones de las siguientes miembros del equipo:

- **Carina Lopes** - Directora, Digital Future Society Think Tank
- **Nicole Harper** - Editora, Digital Future Society Think Tank
- **Tanya Álvarez** - Investigadora, Digital Future Society Think Tank

Citación

Por favor, cite este informe de la siguiente manera:

- Digital Future Society. (2019). El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales. Barcelona, España.

Anexo

Las tablas que figuran a continuación incluyen, para cada una de las iniciativas presentadas en la sección anterior, una hoja de ruta, sugerencias para lograr su escalabilidad, posibles obstáculos y consecuencias imprevistas, así como información sobre otros ejemplos que pueden servir de inspiración.

Iniciativa 1: dar voz al trabajador atípico

<p>Hoja de ruta: ¿cómo pueden los gobiernos implementar esta propuesta?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar legislación que autorice a terceros a representar a los trabajadores de las plataformas, donde se reconozca su función y su capacidad de mediación e intermediación ante las plataformas. 2. Revisar los estatutos: modificar la normativa para que puedan darse de alta y registrarse terceros. Cambiar las normas de resolución de conflictos para que lo tengan en cuenta. 3. Regular los procesos de alta y aplicación. 4. Clarificar lo que estas entidades pueden hacer por los trabajadores. 5. Establecer qué pueden hacer las plataformas por los trabajadores. Las plataformas deben tener la certeza de que no asumen riesgos legales al dar respuesta a las quejas canalizadas a través de terceros. Por ejemplo, si los trabajadores exigen más capacitación, las plataformas necesitan saber si la pueden ofrecer legalmente o si deben acudir a entidades externas para que proporcionen la formación solicitada. 6. Aplicar un procedimiento de supervisión y evaluación que garantice que los organismos que representan a los trabajadores los representen a todos, no solo a unos pocos trabajadores. Acordar hitos o metas para comprobar que los objetivos e intenciones iniciales no se vean alterados con el paso del tiempo.
<p>¿Cómo ampliar el alcance de la iniciativa y aplicarla en otros contextos?</p>	<p>Se necesita un acuerdo internacional para garantizar la aplicabilidad e interoperabilidad, ya que muchos trabajadores trabajan para plataformas internacionales. Los modelos locales pueden ser útiles para valorar la capacidad de los terceros a la hora de servir de mediadores e intermediarios de las demandas de los trabajadores. También existe la alternativa de que organizaciones como la OIT mediará dichos acuerdos.</p>
<p>¿Qué obstáculos pueden surgir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El sesgo hacia el empleo a tiempo completo podría crear cierta resistencia a la hora de permitir la participación de todos los trabajadores independientes, sea cual sea el número de horas que trabajen. Podría complicar el debate y centrarlo en si los trabajadores que sólo trabajan unas pocas horas a la semana deberían unirse, o si sólo habría que permitirselo a los más activos. • Las leyes actuales están concebidas para resolver los conflictos que afectan a los trabajadores por cuenta ajena, no a los trabajadores atípicos.

Iniciativa 1: dar voz al trabajador atípico (continuación)

	<ul style="list-style-type: none"> • En virtud de las leyes antimonopolio de Estados Unidos, pensadas inicialmente para controlar el poder de las empresas, la exigencia de mayor salario por parte de los trabajadores de plataformas a través de una asociación podría considerarse ilegal. La clave para contrarrestar las demandas por conducta antimonopólica sería demostrar que el tercero que representa a los trabajadores no tiene intereses económicos. • Los sindicatos tradicionales podrían considerar que estas nuevas entidades les hacen la competencia. • Las entidades que ejercieran de terceros necesitarían poder actuar internacionalmente para representar a todas las personas que trabajan a distancia según demanda en el mundo. • La escala internacional de las plataformas presenta varios desafíos, ya que actuarían en varias jurisdicciones. Es difícil para un trabajador saber dónde o a quién presentar la reclamación y quién tiene autoridad legal para resolverla. • La implementación de esta iniciativa está limitada por las leyes nacionales y lo que permitan hacer a las plataformas para dar respuesta a las quejas de los trabajadores. Por tanto, los terceros deberían actuar de mediadores y negociar teniendo en cuenta las leyes nacionales.
<p>¿Qué hace falta para que esta iniciativa tenga éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El respaldo a la iniciativa y el acuerdo por parte de la OIT y la OCDE. • Un acuerdo y unas directrices internacionales animarían a los gobiernos a poner en práctica esta iniciativa y harían más factible su aplicación en los países con plataformas digitales de trabajo online. • La financiación vendría de tres frentes: cuotas de los trabajadores miembros, una pequeña cuota de gestión cobrada a las empresas por mantener un canal de comunicación abierto para la negociación con las asociaciones y la aplicación de un gravamen muy superior por parte del gobierno a aquellas compañías que carezcan de representación de los trabajadores. El marco impositivo incentivaría a las empresas a apoyar la organización colectiva de los trabajadores internamente, en lugar de impedir que los trabajadores busquen medios para expresar sus problemas. Además, las asociaciones podrían proporcionar a las empresas una serie de servicios de pago, como la verificación de trabajadores, la gestión de la reputación, la capacitación y otras oportunidades de desarrollo laboral para trabajadores atípicos que no pueden ofrecer legalmente, pero de las que, sin embargo, se beneficiarían.
<p>¿Qué consecuencias imprevistas podría tener?</p>	<p>Todos los trabajadores independientes, no solo los que trabajan en las plataformas, se verán afectados, ya que también podrán formar asociaciones que les representen y unirse a ellas. El mayor número de entidades representativas podría llevar a que se escuchen mejor las exigencias de los trabajadores de plataformas y de otros trabajadores independientes y a que los derechos y prestaciones sean desligados de la condición del trabajador, lo que pondría fin al sesgo existente hacia el empleo a tiempo completo. Por otra parte, algunas de las consecuencias no deseadas podrían ser no representar a todos los trabajadores o ser presa de los grupos de presión.</p>

Iniciativa 1: dar voz al trabajador atípico (continuación)

Otros ejemplos	<p>SMartBe Société Mutuelle pour les Artistes, antes SMart)</p> <p>Esta organización, nacida de una comunidad, ofrece servicios administrativos, contables y jurídicos a artistas y otros trabajadores independientes. SMartBe factura a los contratistas en nombre de sus miembros y, tras deducir una cuota y los respectivos impuestos y contribuciones, paga un salario a los miembros.</p> <p>En Bélgica, SMartBe desarrolló un protocolo conjunto con Deliveroo en 2016 que mejor� las condiciones de trabajo y la remuneración de los mensajeros. Desde mayo de 2016 hasta octubre de 2017, el 90% de los mensajeros de Deliveroo de Bélgica trabajaron a través de SMartBe. La iniciativa muestra cómo los trabajadores de plataformas pueden mejorar su acceso a la protección social y hacer valer sus derechos si se unen.</p> <p>Más información en: https://smartbe.be/</p>
----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Iniciativa 2: DataWorks!

Hoja de ruta: �c�mo pueden los gobiernos implementar esta propuesta?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iniciar un plan piloto para experimentar con la publicación de datos. 2. Aprovechar el feedback de la fase de prueba para establecer directrices sobre la publicación de ciertos parámetros (ingresos, tiempo, intervalos) y dar acceso a conjuntos de datos que sean relevantes. 3. Implementar un mecanismo de vigilancia que garantice el acceso a los datos previa solicitud. 4. Identificar fuentes de datos alternativas, como bancos o trabajadores por separado, en caso de que los conjuntos de datos de la plataforma sean inaccesibles o insuficientes. 5. Realizar otros análisis para cruzar los datos procedentes de diferentes plataformas, de manera que los trabajadores puedan compararlos.
�C�mo ampliar el alcance de la iniciativa y aplicarla en otros contextos?	<p>Exigir un modelo estándar de generación de datos facilitará que esta iniciativa pueda extenderse. Además, la aplicación experimental y la regulación de la gestión de datos parecidos en otras regiones permitirán que esta iniciativa pueda reproducirse en otros lugares.</p>
�Qu� obstáculos pueden surgir?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de interés de los trabajadores o de la plataforma. • Dar a conocer esos datos podría exponer a las plataformas a los competidores y haría que fuesen reticentes a ser las primeras en compartirlos. • Imposibilidad de controlar si las plataformas siguen las directrices de publicación e intercambio de datos, incluida la actualización periódica. • Ausencia de un marco jurídico que permita crear o aplicar las directrices que constituyen el núcleo de esta iniciativa, sobre todo si se trata de plataformas transfronterizas.

Iniciativa 2: DataWorks! (continuación)

<p>¿Qué hace falta para que esta iniciativa tenga éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interés de los trabajadores por los datos publicados y su capacidad para utilizarlos. • Compatibilidad con los marcos jurídicos, especialmente con las leyes de privacidad de datos como la GDPR. • Incentivos para que los trabajadores y las plataformas participen y para que el gobierno controle la publicación periódica de los datos por parte de la plataforma. • Capacidad de los activistas de datos de hacer que las directrices y los datos sean más visibles y útiles para los trabajadores y sus defensores.
<p>¿Qué consecuencias imprevistas podría tener?</p>	<p>Podría suscitar inquietud por la privacidad y la filtración de datos personales. Los trabajadores de sectores similares en la economía offline podrían utilizar los datos publicados para solicitar cambios en sus trabajos. Esta iniciativa también podría llevar a que se generara un debate en torno a la propiedad de los datos: ¿quién es el propietario de los datos generados sobre los trabajadores? Por último, los datos podrían afectar al modelo de negocio de la plataforma al exponerlos a los competidores.</p>
<p>Otros ejemplos</p>	<p>Uber Movement proporciona datos relativos a la movilidad urbana recopilados por Uber. Más información en: https://movement.uber.com/</p> <p>El portal de datos de la ciudad de Chicago pone a disposición del público datos del gobierno, por ejemplo sobre movilidad. Más información en: https://data.cityofchicago.org/</p> <p>El movimiento The Indian Right to Information trabaja para que, por ley, la información gubernamental esté a disposición de los ciudadanos durante más de una década. Nació de los intentos de los trabajadores del sector público por conocer los detalles del trabajo que realizan (horas trabajadas, actividades realizadas, cálculo de salarios, etc.). Junto con otras leyes laborales, podría servir de base y justificar la iniciativa de DataWorks! de exigir la publicación de datos por plataformas. Más información en: https://rti.gov.in/</p> <p>En algunas webs como las de Glassdoor, Turkopticon y Faircrowdwork, los trabajadores puntúan su experiencia, y también a los distintos contratadores. Al igual que en la iniciativa DataWorks!, la información obtenida a través de esas puntuaciones serviría para que los trabajadores se hicieran una idea de lo que significa trabajar en una plataforma concreta. Sin embargo, estas iniciativas difieren de las de DataWorks! en que los datos provienen de cada trabajador por separado, no de la plataforma. Tampoco incluyen todas las opiniones posibles de los trabajadores, sino sólo las de aquellos que han optado por dejar comentarios. Más información en: https://www.glassdoor.co.in/; https://turkopticon.ucsd.edu/; http://faircrowd.work/</p> <p>JobTech, una iniciativa desarrollada por el servicio público de empleo de Suecia, ofrece la infraestructura necesaria para que todos los actores del mercado laboral compartan datos y colaboren. Podría servir de base para estudiar qué estándares de datos serían necesarios para que la iniciativa DataWorks! funcione. Más información en: https://jobtech.co/</p>

Iniciativa 3: acelerador de plataformas cooperativas

<p>Hoja de ruta: ¿cómo pueden los gobiernos implementar esta propuesta?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar a los principales interesados y comprender la situación de las partes implicadas antes de liderar esta iniciativa. 2. Reunir la financiación necesaria con cargo al presupuesto del gobierno central y, de ser necesario, buscar el apoyo del sector privado. 3. Crear un ecosistema con un modelo de gobernanza imparcial y un mandato claro. 4. Identificar los desafíos y las soluciones existentes. 5. Aceptar solicitudes de empresas emergentes, institutos de investigación y entidades de la sociedad civil. 6. Preseleccionar las más adecuadas para abordar los desafíos identificados, solventar las deficiencias de las soluciones existentes y competir en el mercado actual. 7. Incubar y acelerar las soluciones para que puedan funcionar autónomamente.
<p>¿Cómo ampliar el alcance de la iniciativa y aplicarla en otros contextos?</p>	<p>La financiación procedería del gobierno nacional. Los proyectos piloto se harían a nivel local con la idea de ampliar el alcance de las soluciones/plataformas a todo el país. En ciertas regiones, como la Unión Europea, las soluciones/plataformas podrían extenderse a través de las de los países miembros.</p>
<p>¿Qué obstáculos pueden surgir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede que a las plataformas que surjan de este programa les cueste competir con las soluciones y plataformas ya existentes en el mercado. • Podría ser difícil atraer a los trabajadores que están acostumbrados al modelo de plataformas existente. • Es fundamental que los gobiernos elaboren un modelo que garantice que el gobierno mantenga sus participaciones incluso cuando las plataformas crezcan y se independicen. • Es esencial garantizar que, independientemente de la financiación del gobierno, estas plataformas tengan un nivel de competitividad parecido a las del sector privado.
<p>¿Qué hace falta para que esta iniciativa tenga éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un consorcio comprometido a apoyar el desarrollo de estas plataformas. • La participación de los gobiernos locales y centrales. • Capital suficiente para ampliar el alcance de las plataformas.

Iniciativa 3: acelerador de plataformas cooperativas (continuación)

¿Qué consecuencias imprevistas podría tener?	Las que resulten de la financiación pública a largo plazo, por ejemplo competencia desleal o interferencia en el mercado laboral.
Otros ejemplos	UnFound es un acelerador piloto puesto en marcha por Co-operatives UK y Stir to Action que dará a las plataformas cooperativas emergentes la oportunidad de acceder al primer plan estructurado de apoyo del Reino Unido para este tipo de entidades. Más información en: http://unfound.coop/

Iniciativa 4: cuestionario sobre la situación laboral de los trabajadores

Hoja de ruta: ¿cómo pueden los gobiernos implementar esta propuesta?	<ol style="list-style-type: none"> 1. El organismo gubernamental competente elaborará una serie de preguntas (esto será más difícil en jurisdicciones anglosajonas en las que el derecho laboral se basa en la jurisprudencia más que en la ley). 2. Rellenar el cuestionario deberá ser obligatorio tanto para la plataforma como para el trabajador para que el sistema obtenga la versión de ambas partes y pueda compararlas al dar una respuesta. De esta manera, los desacuerdos sobre la condición del trabajador se evidencian desde el principio. 3. Debería ser obligatorio trasladar los resultados a las autoridades fiscales y laborales para que identifiquen cualquier discrepancia y puedan investigarla en su caso. Al recibir los resultados del cuestionario, los trabajadores podrían marcar una casilla para indicar si aceptan el trabajo.
¿Cómo ampliar el alcance de la iniciativa y aplicarla en otros contextos?	Aunque habría que adaptar la formulación de las preguntas y las respuestas dadas a los usuarios del cuestionario a la situación de cada país y prestar especial atención a las diferencias entre jurisdicciones, el modelo de cuestionario sobre la situación laboral podría, en principio, reproducirse fácilmente en cada jurisdicción. Las jurisdicciones de derecho civil (estatutario) deberían poder diseñar un índice de la situación laboral con relativa facilidad. El principal problema a la hora de adaptar el cuestionario vendría con las jurisdicciones de derecho (jurisprudencial) común, donde para determinar la posible situación laboral de un trabajador hay que recurrir a sentencias previas que hayan sentado jurisprudencia.

Iniciativa 4: cuestionario sobre la situación laboral de los trabajadores (continuación)

<p>¿Qué obstáculos pueden surgir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es más complicado crear un cuestionario marco en las jurisdicciones de derecho anglosajón debido a su dependencia de la jurisprudencia. • Dificultades para hacer cumplir las resoluciones contra una plataforma que no tiene presencia física en el país en el que trabajan los trabajadores de la plataforma. • Escasa motivación para que las plataformas participen.
<p>¿Qué hace falta para que esta iniciativa tenga éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión activa y aplicación de la ley por parte de la autoridad competente en materia de mercado de trabajo. En el Reino Unido, por ejemplo, hay tres autoridades distintas que cuentan con el respaldo del gobierno: Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA), el organismo Employment Agency Standards Inspectorate (EAS), y Her Majesty's Revenue and Customs National Minimum Wage and National Living Wage (HMRC NMW). Una forma de obligar a responder al cuestionario sería que la autoridad tributaria no permitiera que una empresa o un trabajador diese de alta el contrato a menos que se complete el cuestionario. En la mayoría de los países, si no en todos, no dar de alta un contrato sería una infracción de la legislación tributaria porque el empleo se consideraría ilegal. • Que el incumplimiento (no rellenar el cuestionario) tenga consecuencias disuasorias, por ejemplo que los trabajadores no pudieran darse de alta ante las autoridades tributarias, de manera que infringirían la legislación tributaria y serían susceptibles de recibir una sanción. Podrían aplicarse otras sanciones, por ejemplo multas, a las plataformas. En cualquier caso, no se trata tanto de ser rigorista como de incentivar a todas las partes a rellenar el cuestionario.
<p>¿Qué consecuencias imprevistas podría tener?</p>	<p>Las plataformas digitales deberán cambiar su modelo cuando el cuestionario sugiera que sus trabajadores tienen una condición laboral diferente.</p>
<p>Otros ejemplos</p>	<p>El Ministerio de Asuntos Sociales y las autoridades fiscales de los Países Bajos realizaron una prueba piloto que consistía en enviar un cuestionario digital a empresarios, sindicatos y trabajadores autónomos. 8.000 empresas rellenaron el cuestionario sobre los trabajadores que habían contratado. La conclusión de la prueba piloto fue que la mayoría de los trabajadores autónomos posiblemente tenían estatus de empleados por cuenta ajena. Este cuestionario está diseñado para dar a las empresas mayor seguridad sobre la situación de los trabajadores e informar sobre si las autoridades fiscales holandesas los consideran autónomos o empleados. Con esta herramienta pueden saber de antemano si deben pagar el impuesto sobre la renta y las primas de la seguridad social.</p>

Iniciativa 5: impuestos fáciles para los trabajadores de las plataformas

<p>Hoja de ruta: ¿cómo pueden los gobiernos implementar esta propuesta?</p>	<p>Los gobiernos podrían diseñar un proyecto piloto para poner a prueba diferentes mecanismos, siguiendo el modelo de los ejemplos existentes, como el de las autoridades municipales de Ámsterdam que recaudan impuestos directamente a través de Airbnb. Para ponerlo en marcha podrían seguirse estos pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar un país/una ciudad. 2. Identificar un sector que tenga más probabilidades de participar y poner en marcha plataformas in situ. 3. Encontrar una plataforma colaboradora. 4. Diseñar la intervención (tasas, periodicidad, referencias). 5. Desarrollar diferentes funciones y mecanismos en la plataforma que permitan a los usuarios contribuir o pagar impuestos (para que no tengan que hacerlo ellos mismos). 6. Determinar qué mecanismo es más eficaz en función de los costes. 7. Diseñar la función que facilita el pago. 8. Dar a conocer el mecanismo a los trabajadores que realizan las microtarefas y destacar la importancia de que contribuyan. 9. Probar el diseño. <p>A partir de los resultados de la intervención, las autoridades podrían definir mecanismos específicos y adaptarlos a la situación de cada lugar. Esto podría ser un paso importante para lograr una cobertura de seguridad social efectiva para trabajadores de los sectores informales, un porcentaje considerable de población activa en países de ingresos medios.</p>
<p>¿Cómo ampliar el alcance de la iniciativa y aplicarla en otros contextos?</p>	<p>Si el proyecto piloto tiene éxito y algunas de las grandes plataformas de diferentes industrias (transporte, mensajería, flotas) lo adoptan, entonces tendría lógica ampliarlo al resto de plataformas. La mejor manera sería reaprovechar la API y los formatos normalizados de intercambio de datos utilizados entre la administración pública y la plataforma y definidos durante la fase piloto.</p>
<p>¿Qué obstáculos pueden surgir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar una retención es una medida controvertida, por lo que los umbrales deben establecerse con cautela. Muchos trabajadores de plataformas podrían obtener ingresos inferiores al umbral imponible, por lo que la mayor parte del dinero se les tendría que devolver después de presentar la declaración de renta, y el plan restringiría su flujo de caja inmediato.⁹⁶ • Además, un plan mal diseñado puede desincentivar el pago de contribuciones. El mal diseño podría consistir en contribuciones elevadas, mecanismos de pago complejos, la ausencia de ventajas reales o la escasa credibilidad de las penalizaciones en caso de incumplimiento. • Otro obstáculo podría ser la falta de interés de las plataformas a la hora de participar en el proyecto piloto o la existencia de fallos en el programa de pago o una mala integración con las autoridades tributarias.

⁹⁶ Balaram et al. 2017

Iniciativa 5: impuestos fáciles para los trabajadores de las plataformas (continuación)

<p>¿Qué hace falta para que esta iniciativa tenga éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una incentivación efectiva. • Una funcionalidad que facilite el pago en la aplicación. • Transparencia en los pagos realizados por la plataforma y los trabajadores. • Concienciación de los trabajadores de la plataforma. • Alguien que abandere la iniciativa, por ejemplo una plataforma interesada en mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.
<p>Otros ejemplos</p>	<p>El gobierno del Reino Unido está llevando a cabo estudios y probando diferentes enfoques para ayudar a los trabajadores autónomos a ahorrar para la jubilación. Ha invitado a organizaciones de diversos sectores, entre ellos proveedores de <i>software</i> de facturación y organizaciones contables, a trabajar con el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) en el codiseño y la puesta en marcha de pruebas. Más información en: https://www.gov.uk/</p> <p>Ideas42 utiliza la ciencia del comportamiento para resolver problemas de salud, educación, justicia penal, desarrollo internacional y eficiencia gubernamental. Ha aplicado por primera vez la ciencia del comportamiento a un importante sistema financiero regulado por el gobierno mexicano con el objetivo de ayudar a las personas a ahorrar para su jubilación. Más información en: https://www.ideas42.org/</p> <p>Honest Dollar es una plataforma digital de ahorros para la jubilación especializada en pequeñas empresas y proveedores independientes; la adquirió Goldman Sachs en 2016. Más información en: https://www.honestdollar.com/</p> <p>Nomo es una aplicación española lanzada por el Banco de Sabadell que ayuda a los autónomos a controlar gastos, generar facturas y declarar impuestos. Más información en: https://nomo.es/</p> <p>Hurdlr es una aplicación que ayuda a los trabajadores a declarar impuestos a través del seguimiento automático del kilometraje, los gastos, los ingresos recibidos y las deducciones fiscales en tiempo real. Más información en: https://www.hurdlr.com/</p>

