

Manuel Alejandro Hidalgo\*

## PLATAFORMAS Y CONSECUENCIAS LABORALES. EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES

*Las nuevas plataformas de servicios aparecidas como consecuencia de la revolución tecnológica 4.0, a pesar de reproducir mercados duales ya presentes en la historia desde hace siglos, sí son novedosas por su renovada importancia y por influir de un modo inusitado en las relaciones laborales. Las nuevas formas de empleo surgidas a raíz de estas modifican las relaciones laborales y, en parte, hacen peligrar la estructura de ciertos derechos laborales para un conjunto no pequeño de trabajadores. Ante esta nueva realidad, los agentes sociales deben reaccionar. En base a ello, ya hoy, conocemos de unas primeras experiencias a este respecto.*

### Platforms and labour consequences. The role of social agents

*The new service platforms which have appeared as a result of the 4.0 technological revolution, despite recreating dual markets which have existed for centuries, are novel because of their renewed importance and because they are influencing labour relations in a way not seen before. The new forms of employment to which they have given rise are changing labour relations and, in part, jeopardising the composition of certain labour rights for a not insignificant number of workers. Faced with this new reality, social agents must react. In fact, we have already witnessed certain initial experiences in this regard.*

**Palabras clave:** agentes sociales, plataformas, derechos laborales, revolución tecnológica.

**Keywords:** social agents, platforms, labour rights, technological revolution.

**JEL:** E24, J31, J51, O33.

### 1. Introducción

En un trabajo de 2016, los economistas Lawrence F. Katz y Alan B. Krueger estudiaron los *Alternative Work Arrangements*, eufemismo para aquellas nuevas formas de empleo que poco se parecen a las «regulares» formalizadas mayoritariamente en contratos por cuenta ajena y a tiempo completo. Como mostraban

para los Estados Unidos, el aumento del número de ocupados en este tipo de empleo sobrepasó cualesquiera de las previsiones que se pudieran haber hecho no más allá de diez años atrás<sup>1</sup>.

Katz y Krueger clasificaban estas formas de empleo en cuatro categorías: «autónomos», o personas que trabajan por su cuenta y riesgo, para el que usamos el anglicismo *freelancer*; «trabajadores de guardia» u *on-call demand*, trabajadores con disponibilidad absoluta a trabajar en cualquier momento; «trabajadores

---

\* Universidad Pablo de Olavide.

Versión de noviembre de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.32796/ice.2019.911.6933>

<sup>1</sup> Katz y Krueger (2016).

de empresas de empleo temporal» y que están en nómina de estas empresas; y por último «trabajadores provistos por empresas contratadas» y que son aquellos que trabajaron para una compañía que contrató sus servicios durante la semana de referencia. Mucho de este empleo, según estos autores, participaban a través de las llamadas plataformas digitales.

Según estos economistas, el número de trabajadores pertenecientes a cualquiera de estas cuatro modalidades de contratación aumentó en algo más de nueve millones entre 2005 y 2015, pasando así de un porcentaje del 10,1 % al 15 % del total de ocupados norteamericanos y que, y esto es lo llamativo, correspondía exactamente al mismo crecimiento del empleo en la economía estadounidense para dicho período. Aunque en un trabajo posterior estos mismos autores rebajaron estas estimaciones, es indudable que el aumento del empleo no convencional ha sido intenso desde inicios de este siglo.

Para Europa, la Comisión Europea, en un reciente trabajo, estimaba que el porcentaje de trabajadores que obtienen ingresos habitualmente, y más concretamente a través de plataformas de empleo es, sin embargo, menor, especialmente si catalogamos a estos trabajadores no solo por participar en el mercado productivo a través de estas nuevas formas de empleo sino si, además, estas constituyen su principal fuente de ingresos<sup>2</sup>. Así, y de media para Europa, un 10 % de los trabajadores habrían obtenido en alguna ocasión ingresos mediante la provisión de servicios a través de las mismas, pero solo el 6 % obtuvieron ingresos mínimamente suficientes desde estas plataformas (al menos el 25 % de los totales) mientras que, finalmente, solo el 2,3 % obtuvieron mayoritariamente los ingresos desde las mismas (más del 50 % de los ingresos totales).

En particular para España, y en base al mismo trabajo, estas cifras son algo superiores en las dos primeras definiciones, un 11,6 % y 6,1 % respectivamente,

mientras que solo el 2 % de los trabajadores españoles obtuvieron la mayoría de los ingresos de la participación asidua en estas plataformas.

Aunque otros trabajos elevan de forma sustancial estas cifras<sup>3</sup>, el trabajo de la Comisión es bastante exhaustivo tanto en la definición como en la obtención de los datos, lo que nos indica que el porcentaje estimado de trabajadores que dedican su actividad a través de estas plataformas es aún escaso.

Sin embargo, y a pesar de mostrar estas cifras aún una pequeña porción de los mercados laborales, es indudable que muchos de los estudios realizados apuntan a una tendencia claramente creciente.

## 2. Razones para el incremento de las nuevas formas de empleo

¿Cuáles son las razones que explican esta tendencia creciente? Aunque son varias, podemos centrarnos en las que se consideran las tres más importantes. En primer lugar, a la intensa externalización de parte de la actividad de las empresas en terceros, y que busca reducir riesgos implícitos generados por estructuras sobredimensionadas e inflexibles con importantes costes de ajuste a las necesidades de una nueva economía más digitalizada y globalizada. En segundo lugar, por el aumento de la concentración productiva en cada vez mayores corporaciones, las llamadas *superstars*, y que en gran parte se han mostrado como referencias en el auge de estas nuevas formas de empleo ya que parte de ellas tienen la naturaleza de una plataforma. En tercer lugar, e indudablemente, al propio cambio tecnológico que, aunque sin ser la razón principal para este auge en la externalización, sí la ha facilitado en especial a favor de estas nuevas plataformas digitales, gracias a una importante reducción de los costes de transacción. Mientras las dos primeras razones han existido siempre, no es menos cierto que en

<sup>2</sup> Pesole *et al.* (2018).

<sup>3</sup> Véase, <https://www.fundacionfelipegonzalez.org/pdf/huella-digital-la-plataformizacion-del-trabajo-en-europa/>

los años recientes la externalización de actividades y por ello la irrupción de estas nuevas formas de empleo han recibido un fuerte impulso gracias a la irrupción de los dispositivos móviles, de las redes y las conexiones rápidas, en especial, y como se ha adelantado, en el aumento del número de trabajadores cuyos ingresos provienen mayoritariamente de su actividad a través de las plataformas digitales.

Y es que en este proceso de externalización y concentración, las plataformas digitales representan un ejemplo extremo del mismo, favoreciendo la atomización del empleo, constituyéndose en el paradigma de la creación de un nuevo tipo de ocupación. No obstante, las causas antes argumentadas no constriñen a esta evolución solo al ámbito digital, al no ser exclusiva de la economía digital la posibilidad de encontrar ejemplos de externalización radical del empleo.

También existen en la economía tradicional, de producción de bienes o servicios, ejemplos que pueden presentarse y que no pertenecen al ámbito de las plataformas. Son conocidos los casos en España de empresas industriales de mantenimiento o de empresas agroalimentarias que han buscado este tipo de estrategias para elevar su rentabilidad. Y son solo ejemplos de prácticas cada vez más extendidas.

Sin embargo, y expuesta esta salvedad, la nueva economía digital se convierte en un campo óptimo de expansión de estas nuevas «costumbres» productivas. Plataformas digitales como Uber, Deliveroo, Glovo, Upwork o Cabify, por poner solo varios ejemplos conocidos, son interfaces tecnológicos que facilitan la externalización de las tareas productivas. Pero no son las únicas. TaskRabbit, Helpy o Amazon Mechanical Turk y muchas más son otros ejemplos que solo nos muestran la punta del iceberg de una realidad que representan nuevas formas de crear valor en una economía como la actual.

¿Qué razones económicas explican esta tendencia a externalizar las actividades productivas? Existen muchas, pero la literatura académica se ha encargado en las últimas décadas de exponer las que se

creen más importantes. Así, en primer lugar, la externalización podría responder a la necesidad de acomodar la actividad empresarial a las fluctuaciones cíclicas de la demanda. El objetivo final es permitir a las empresas diversificar riesgos, trasladando a otras empresas los costes que supone el ajuste a dichos cambios de demanda. En segundo lugar, es indudable que el aumento de la complejidad productiva demanda proveedores cada vez más especializados. Las economías de escala, las nuevas y más complejas cadenas de valor, y por supuesto el mayor coste de aprendizaje que supone, incentiva a que las empresas se «deshagan» de tareas que no sean las esenciales pero que sí impliquen un importante coste fijo. Debido al propio cambio tecnológico, la necesaria adaptación a nuevas tareas o procesos para la producción, distribución o servicios posventa serían razones que incentivarían a externalizar las tareas<sup>4</sup>. Junto a ello, la caída de los costes de transacción, que facilita el cambio tecnológico, reduce el coste de oportunidad de externalizar. En tercer lugar, la externalización supone un ahorro regulatorio, especialmente en materia laboral, minimizando la presión de las diversas instituciones laborales, en particular los sindicatos. Lo que mueve a la empresa en este caso es evitar abonar el llamado «premio social» a trabajadores de bajos salarios, en general provocado por el peso que los sindicatos tienen en las grandes empresas<sup>5 6 7</sup>.

### 3. Consecuencias laborales a la externalización

Las consecuencias laborales de esta tendencia a externalizar son en parte conocidas, y no pocos trabajos han tratado de exponerlas. Por ejemplo, Matthew Dey, Susan N. Houseman y Anne E. Polivka destacan que existen al menos dos importantes consecuencias<sup>8</sup>. En

<sup>4</sup> Bartel, Lach, y Sicherman (2005).

<sup>5</sup> Handwerker y Spletzer (2015).

<sup>6</sup> Barth, Bratsberg, Hægeland, y Raaum (2012).

<sup>7</sup> Western y Rosenfeld (2011).

<sup>8</sup> Dey, Houseman, y Polivka (2010).

primer lugar, al elevarse la especialización de las actividades que realizan las empresas aumenta la probabilidad de que un trabajador pueda ser contratado. Una mayor especialización genera mercados más estrechos donde la asimetría de la información se reduce, facilitando el contacto y el encuentro entre empresa y trabajador. Así, y aunque pueda resultar paradójico, que las empresas externalicen gran parte de su actividad podría tener consecuencias positivas en la creación de empleo.

Sin embargo, este efecto beneficioso tiene un posible coste: la reducción en la seguridad laboral (precariedad), acompañado de una reducción de la *tenure* o antigüedad en la empresa, de la experiencia total del trabajador, generando unos claros costes en términos de capital humano para el trabajador, importantes tanto a corto como a largo plazo. La traslación al trabajador del riesgo implícito del ciclo económico, con una menor capacidad para absorber los *shocks* de demanda, reduce su *stock* tanto de experiencia como, por ende, de capital humano. La interrupción, más abrupta y continua de su carrera profesional, puede conllevar a costes tanto en ingresos a largo plazo como de seguridad laboral.

En tercer lugar, la supresión del «premio social» dualiza el mercado de trabajo en función del tipo de empresa en el que van a trabajar los trabajadores: los más cualificados, con elevados salarios, en las grandes y potentes empresas mientras que el resto estarían en empresas donde los salarios serían menores como consecuencia de la eliminación del factor jugado por los sindicatos, lo que, a las últimas, provocaría un aumento de la desigualdad salarial.

Sin embargo, y compensando lo anterior, también es posible que la mayor competencia derivada del aumento de empresas y trabajadores que pugnan por realizar un servicio, en especial cualificado, redunde en el aumento de los salarios de los trabajadores más cualificados. En este sentido, la supresión del «premio social» podría reducir la desigualdad al elevarse los salarios de trabajadores con mayor capacitación una vez su actividad es externalizada.

#### 4. El papel de las plataformas en el auge del nuevo empleo

Como se ha adelantado, gran parte del auge de estas nuevas formas de empleo responde a la irrupción de las llamadas plataformas digitales. A estas se asocian la creación de gran parte de este empleo ocasional o vinculado a estas nuevas relaciones laborales inestables. Sin embargo, estas no son necesariamente iguales unas a otras ni por ello generan de forma homogénea las mismas formas de empleo y por ello exige una misma reflexión. La existencia de una diferenciada tipología en plataformas condiciona el análisis de las consecuencias de estas en el empleo, por lo que es en primer lugar necesario distinguir los diferentes tipos de plataformas y evaluar así sus posibles consecuencias.

Una plataforma es un mercado bilateral, dual o *two-sided markets*. Estos mercados son aquellos en donde dos o más grupos de agentes, consumidores o productores (proveedores) entran en contacto para llevar a cabo aquellas transacciones económicas deseadas y que no serían posibles, al menos en el modo y las formas en cómo se hacen, sin la definición del espacio donde se llevan a cabo. De un modo muy sucinto, una plataforma es un intermediario que facilita las transacciones económicas entre dos o más partes.

Para clasificar de un modo útil dichas plataformas es interesante utilizar el informe de la Fundación Friederich Ebert Stiftung y elaborado por el profesor Florian A. Schmidt<sup>9</sup>, centrándonos solo en aquellas plataformas para las cuales su negocio se basa en el suministro o provisión de productos o servicios a cambio de un precio. Así, necesariamente, deben descartarse las plataformas digitales nacidas o desarrolladas basándose en el negocio publicitario o de venta de datos o las llamadas colaborativas. Tampoco son objeto de este análisis las webs de reservas o de distribución tipo Amazon, aunque sí es necesario en este

<sup>9</sup> Schmidt (2017).

último caso indicar que este tipo de plataformas, en particular la última, puede generar de forma subsidiaria un subproducto de negocio que sí tenga efectos laborales.

Las plataformas contactan a dos grupos de participantes «enfrentados» a ambos lados de dicha plataforma. En un lado, los consumidores, aquellos dispuestos a pagar un precio por el servicio suministrado o la adquisición de un bien o producto. Pueden ser tanto personas anónimas y particulares como una empresa que necesita un servicio determinado. En el otro lado nos encontramos con los «proveedores», y que serán aquellos individuos, o empresas, que ofrecen servicios a cambio de un precio. El papel y el valor añadido de la plataforma será la de establecer el canal a través del cual ambas partes se ponen en contacto.

Hechas estas apreciaciones, para clasificar a las plataformas, y siguiendo a Schmidt, se utilizarán dos características. La primera de ellas responde a la pregunta dónde se presta el servicio, y que puede ser o bien en la nube o bien localmente. La clasificación de las plataformas en función de la respuesta a esta pregunta es relevante con importantes consecuencias laborales.

En cuanto a la segunda característica, esta clasificará a las plataformas en función del grado de complejidad en las tareas que solicita. En un extremo encontraremos las plataformas donde el proveedor realiza microtareas. En estos casos, quien lleva a cabo el servicio realiza solo una parte pequeña de la cadena de producción que genera un bien o servicio final. Estas plataformas son ejemplos extremos de un fordismo-taylorismo tradicional y de la externalización señalada. Un subconjunto de estas son las llamadas plataformas «enjambre», donde multitud de individuos llevan a cabo microtareas que no están dispuestas una detrás de otra, sino superpuestas, siendo el producto o servicio final una suma de cada una de las múltiples realizadas (*contest platform*).

En el otro lado, encontramos plataformas donde las tareas realizadas son más complejas, siendo exigible en este caso una mayor cualificación del proveedor.

En estas encontramos, por ejemplo, encargos a ingenieros o informes de rentabilidad de un negocio.

Para resumir visualmente esta clasificación, el Cuadro 1 muestra en las filas si los encargos de las plataformas que se llevan a cabo son microtareas o, por el contrario, proyectos complejos. En las columnas, si las plataformas exigen el contacto y la presencia local tanto del proveedor como del cliente o, sin embargo, el servicio se presta en la nube.

Esta clasificación es relevante a la hora de comprender las consecuencias laborales de estos nuevos modos de producción. Así, en las plataformas donde el trabajo se desarrolla en la nube (*cloudwork*) es donde se concentran gran parte de los empleos *freelancers*. También se encuentran los empleos que llevan a cabo microtareas, para las que no se suelen exigir una particular cualificación. En estos casos se juega con un exceso de oferta de «proveedores» y competencia no solo para generar microempleos, sino además microremuneraciones (*crowdwork*).

Por último, de especial interés son aquellas plataformas cuyos servicios son realizados con el encuentro real de proveedor y consumidor. Aunque el modo de contacto, la plataforma, permanece en el mundo virtual, la realización final de un servicio exige el cara a cara de ambos participantes. Es este grupo donde encontramos los ejemplos de plataformas más conocidas (*Gig-work*), y que es donde se ha centrado la mayor parte del debate sobre las disrupciones laborales que pueden estar provocando tanto en algunos mercados de servicios como por sus efectos derivados del trato legal hacia aquellos que son sus «proveedores-trabajadores».

## 5. Las consecuencias laborales de las plataformas

¿Qué características definen al empleo en estas nuevas plataformas? En primer lugar, son empleos que necesitan y por ello poseen una elevada autonomía, en particular los *on-call demanded* o sobre

CUADRO 1

**CLASIFICACIÓN DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES POR LOCALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS Y TIPO DE CLIENTE**

Dónde A quién		En la nube (sin localización específica) <i>Cloudwork</i>	Localización física <i>Gig-work</i>
Persona específica	Macrotareas	Freelance (Upwork, Freelancer.com)	Airbnb, Uber, Lyft, Lieferando, Instacart, Taskrabbit, Helpling, Kaufmich.com
Indefinido ( <i>crowdwork</i> )	Microtareas individuales	Microtasking crowdwork: Amazon Mturk, Clickworker, Crowdfunder	App-Jobber, Streetspotr
	Microtareas en grupos	Contest: 99designs, Jovoto, Quirky	

**FUENTE:** Basado en Schimdt (2017).

demanda, con ciertas consecuencias positivas, pero que, sin duda, posiblemente compensadas por ciertos efectos adversos. En segundo lugar, la remuneración no exige una relación laboral continua entre trabajador (proveedor) y la plataforma que mercantiliza el suministro, haciéndola exclusivamente dependiente de la cuantía y rapidez de las tareas realizadas. En tercer lugar, las relaciones no tienen continuidad en el tiempo y normalmente implican un contacto a muy corto plazo.

Por todo ello, las consecuencias de estas plataformas sobre el empleo pueden resumirse principalmente en dos. La primera de ellas es que facilita un debilitamiento de los estándares de seguridad y estabilidad en el mismo. Sin embargo, como señala Schmidt, esta organización no necesariamente puede aportar elementos negativos a las relaciones laborales. Así, esta organización del trabajo permite a muchos trabajadores encontrar oportunidades laborales que sin estas no obtendrían, en particular aquellos con alguna condición de marginalidad o de aquellos que no pueden dedicar un número mínimo de horas de trabajo al día (dependientes al cuidado, estudiantes, amas de casa, personas con movilidad reducida...). También puede permitir a algunos trabajadores obtener ingresos

mínimos o que desean trabajar a distancia. Además, y como se explicó con anterioridad, las plataformas asociadas al trabajo de los llamados *freelancers*, suelen ofrecer condiciones muy positivas, congregando a trabajadores muy cualificados.

No obstante, y en contraposición con lo anterior, incluso en estos casos ciertos cambios disruptivos en las relaciones productor-plataformas pueden ser negativos, como es la monitorización del trabajo, y que puede estar, en algunos casos, en el límite de la legalidad, condiciones impuestas que pueden contradecir algunas leyes, etc.

Pero quizás, sus efectos más disruptivos pueden venir del condicionamiento de los mercados locales, pues los servicios como son los ofrecidos por estas plataformas de *freelancers* suelen tener una dimensión global. En estos casos, la importación de servicios cualificados desde países con salarios menores puede condicionar la distribución de la renta global y, además, afectar a los salarios de trabajadores cualificados cuya remuneración, en el caso de no existir tales plataformas, podrían ser superiores.

En cuanto a los derechos laborales, estos pueden quedar debilitados. La existencia de poder asimétrico derivado de la externalización y del aumento

del poder de mercado de estas plataformas reduce la capacidad de negociación de estos «trabajadores». Sin embargo, tradicionalmente y en otros períodos históricos donde similar asimetría en el poder de negociación entre empresarios y trabajadores se había dado, aparecieron instituciones que buscaron compensar dando más poder a quienes menos tenían. Los sindicatos, instituciones laborales y sociales que buscan igualar de algún modo esta diferencia en el poder de negociación, tendrían dificultades en este nuevo ámbito del mercado, donde por definición los que llevan a cabo las tareas por las que se les remunera no son trabajadores. Sin embargo, tanto las mismas herramientas tecnológicas que permiten el desarrollo de estas plataformas como los propios sindicatos tradicionales que buscan nuevas vías de representación e influencia pueden retornar la capacidad de negociación de los trabajadores en el ámbito de estos nuevos modos de empleo.

## 6. Nuevas formas de empleo, regulación laboral y agentes sociales

La externalización de las tareas a las que las plataformas están fomentando conduce al debilitamiento de la capacidad de los trabajadores para organizarse. Además, la principal consecuencia de esta atomización de la actividad reduce la capacidad de colectivos enteros de trabajadores para acceder a unos derechos laborales y sociales ganados en las pasadas décadas. Por ejemplo, el derecho a una subvención por desempleo, el acceso a seguros sanitarios públicos, cotización para optar por pensiones públicas, etc.

Sin duda, supone un nuevo reto para la sociedad lograr normalizar esta importante fuerza disruptiva que supone la expansión de estas nuevas formas de empleo. Para ello las acciones deben enfocarse desde dos vías complementarias: el legislativo y la redefinición de la acción de los agentes sociales.

Por un lado, el legislador debe redefinir legalmente y con toda la precisión posible qué relación es la que

existe entre los proveedores-trabajadores de servicios o tareas y las plataformas que hacen de intermediarios. El legislador debe definir quién es y quién no es trabajador con los mismos derechos y deberes que el resto de los trabajadores «regulares». Aunque se ha llegado a plantear esta posibilidad, esta redefinición no supone crear una nueva figura laboral. Realmente, lo necesario es acotar con una mayor precisión cuáles son las características que definen a un trabajador por cuenta ajena.

Para ello resulta de utilidad los criterios definidos por la Comisión Europea. Así, es posible catalogar la relación entre plataforma y proveedor como laboral si, y tal y como resume Ignasi Beltrán<sup>10</sup>:

a) El proveedor sigue una serie de instrucciones detalladas de quien propone el servicio o tarea a desarrollar. La plataforma que encarga el servicio o tarea impone condiciones entre las que se encuentra un horario más o menos prefijado y no existe una verdadera libertad para evitar o rechazar la realización de una tarea;

b) El proveedor no puede fijar un precio, aplicando el impuesto por la plataforma;

c) El proveedor desarrolla dicha tarea con los medios materiales que la plataforma suministra o indica que deben ser usados.

La necesidad de distinguir entre trabajador por cuenta ajena o autónomo responde a su vez a la necesidad de adecuar la legislación de forma precisa y eficiente a esta nueva realidad. Como se ha dicho, es fundamental que se comprendan los beneficios que las plataformas, o una inteligente externalización de las tareas, pueden suponer para la economía y el bienestar conjunto, siendo por ello fundamental la canalización de esta nueva realidad productiva hacia un óptimo social. Es precisamente esta tarea la que el Parlamento Europeo ha iniciado mediante la

<sup>10</sup> Beltrán (2018).

publicación de la resolución relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea<sup>11</sup>.

Sin embargo, la atomización conlleva a la segmentación incluso de los interesados en organizarse incluso en grupos más pequeños, siendo por ello necesaria una definición legal que supere las limitaciones impuestas por la categorización que imponen los servicios concretos que cada proveedor aplica en su plataforma. Es decir, mientras un *rider* de Deliveroo tenga pocos elementos de unión con uno de Glovo, la acción de defensa de los derechos estará limitada. Es necesaria una acción de definición que supere los límites de cada plataforma.

En segundo lugar, y en cuanto a la representación sindical, resulta evidente que la atomización impide un óptimo ejercicio sindical tradicional de los trabajadores. La virtud, y la utilidad social, de la negociación colectiva es que permite compensar el poder asimétrico de negociación entre empresario y trabajador. Cuando esta compensación no existe, el reparto del valor añadido es asimétrico en función del valor generado por los diversos factores productivos.

Para ello es fundamental que la acción sindical se actualice ante la irrupción de estos nuevos modos de producción. Así, lo primero es, como se ha adelantado, definir correctamente qué es un trabajador dentro y fuera de las plataformas. A partir de aquí, la estrategia debe amoldarse; y de momento se distinguen dos diferentes aunque muy posiblemente convergentes.

En primer lugar, si no puede vencer a su enemigo, adopta su estrategia. La misma tecnología que permite la actuación de las plataformas está siendo usada para la definición de acciones colaborativas y asociativas por parte de los propios trabajadores, como es

el caso de experiencias como [www.faircrowd.work](http://www.faircrowd.work) o [coworker.org](http://coworker.org) entre muchas otras. Estas plataformas ya actúan para ofrecer un espacio de acción común de los trabajadores, incluso superando las fronteras físicas de los países y de los idiomas y en todo momento de un modo organizado. Algunas de ellas están siendo ya patrocinadas, desde lejos, por los sindicatos tradicionales, aunque otras, de momento, se mantienen al margen.

Pero además de estas opciones, la segunda de las estrategias corresponde a unos sindicatos tradicionales que han reaccionado ante la necesidad de amoldar su acción a estos nuevos tiempos. Además de incubar experiencias tecnológicas o de patrocinio de estas, los propios sindicatos en algunos países ya están participando en la elaboración de acuerdos de mínimos con algunas plataformas para suministrar protección y garantizar a los trabajadores unos mínimos derechos sociales así como respaldo legal ante sus reivindicaciones.

## 7. Conclusiones

La irrupción de las nuevas formas de empleo gracias a los cambios, especialmente tecnológicos, de los últimos años, supone un reto considerable tanto para los legisladores como para la sociedad. Aunque gran parte de este empleo es previsible que se cree entorno a las nuevas plataformas digitales de servicios, no se debe descartar su intensificación en la misma economía real.

Para ello, los Gobiernos, así como los agentes sociales, deben dar cumplida respuesta. El objetivo no es sencillo. Es obvio que ni se puede ni se debe poner coto al cambio tecnológico, fuente primera del crecimiento a largo plazo y de la mejora de los estándares de bienestar a través de su efecto sobre la productividad. Pero no es menos cierta la necesidad de acompañar de una manera más socialmente deseable los costes que la implementación de estos cambios puede suponer, en particular respecto a las condiciones

<sup>11</sup> Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de abril de 2019, sobre la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (COM(2017)0797 — C8-0006/2018 — 2017/0355(COD)).

laborales. En este sentido, tanto el legislador como los agentes sociales tienen un papel importante que jugar.

### Referencias bibliográficas

- Bartel, A., Lach, S., & Sicherman, N. (2005). *Outsourcing and technological change* (No. w11158). National Bureau of Economic Research.
- Barth, E., Bratsberg, B., Hægeland, T., & Raaum, O. (2012). Performance Pay, Union Bargaining and Within-Firm Wage Inequality. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(3), 327-362.
- Beltrán, I. (2018). Economía de las plataformas y contrato de trabajo. Ponencia. *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social*.
- Dey, M., Houseman, S., & Polivka, A. (2010). What do we know about contracting out in the United States? Evidence from household and establishment surveys. In *Labor in the new economy*, pp. 267-304. University of Chicago Press.
- Handwerker, E. W., & Spletzer, J. R. (2015). Increased concentration of occupations, outsourcing, and growing wage inequality in the United States. *BLS Working Paper*. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015 (No. w22667). *National Bureau of Economic Research*.
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/7427889, JRC112157.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. *Friedrich Ebert Stiftung, Division for Economic and Social Policy*. Available at <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>
- Western, B., & Rosenfeld, J. (2011). Unions, norms, and the rise in US wage inequality. *American Sociological Review*, 76(4), 513-537.

## Últimos números publicados

