

# LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y SUS EFECTOS EN EL TRABAJO:

*Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España.*



Máster en Empleo y Mercado de Trabajo:  
Intervención y Coaching en el ámbito laboral

**AUTORA: Anna M. Pérez Díaz**  
**TUTOR: Francesc Gibert Badia**  
**25 de junio de 2018**

---

## AGRADECIMIENTOS

---

*A Francesc Gibert Badia,  
mi tutor,  
por la paciencia, el tiempo  
y la dedicación empleada  
para que este trabajo  
llegara a buen puerto.*

---

## ABSTRACT

---

## ABSTRACTO

La última crisis económica no sólo ha puesto en evidencia las necesidades de flexibilidad del mercado de trabajo sino que, al amparo de la evolución de la tecnología, ha hecho emerger un nuevo modelo económico como alternativa al trabajo tradicional, la economía colaborativa.

Para algunos analistas este proceso es entendido como una forma de emancipar al trabajador de la alienación que provocaba el trabajo tradicional. Para otros es entendido como una nueva forma de precarización del empleo.

Lo que es cierto es que el mercado laboral está mutando hacia nuevas formas de organización del trabajo más flexibles y alejadas del concepto tradicional de empleo como norma social. Así formas de trabajo atípicas están siendo el modelo típico de contratación en la actualidad.

La explicación de la contratación atípica en España se explicaba, hasta antes de la crisis, dentro de unas coordenadas claramente delimitadas, pero éstas quizás ya no sirvan para explicar el aumento de contratos temporales, parciales, de agencia o autónomos en nuestro contexto, sobre todo en contextos vanguardistas de recuperación económica con protagonismo de las plataformas digitales en la articulación de sus relaciones sociales.

La presente investigación se encuadra en la necesidad de explicar el fenómeno de la contratación atípica en España en el período 2014-2018, más allá de los factores tradicionales, emergiendo la *gig-economy* como una variable a tener en cuenta a la hora de delimitar las causas del aumento de las formas atípicas de contratación en nuestro contexto.

### Descriptorios/Palabras clave

Nuevas formas de empleo, *gig-economy*, economía colaborativa, flexibilidad, trabajo autónomo, contratación atípica, políticas de recursos humanos, regulación del mercado laboral.

## ABSTRACT

The latest economic crisis has not only highlighted the needs of labour market flexibility but also, under the development of the evolution of technology and science, has appeared a new economic model as an alternative to traditional work, the *collaborative economy*.

For some experts, this is understood as a way to emancipate the alienation worker that was caused by the traditional work, for other ones it is understood as a new kind of precariousness of employment and employee.

What is certain is that, the labour market is mutating towards new forms of work organization, more flexible and far from the traditional concept of employment as a social norm, thus atypical forms of work are being the typical model of hiring at present times.

The explanation of the atypical hiring in Spain was explained, even before the crisis, within clearly defined variables, but these no longer serve to explain the increase in temporary, partial, agency or autonomous contracts in our context, especially in contexts of economic recovery.

This research is framed in the need to explain the phenomenon of atypical hiring in Spain, for 2014-2018 period, beyond the traditional factors, emerging the *gig-economy* as a variable to take into account when defining the causes of the increase of atypical forms of hiring workers in our context.

***Descriptors/Keywords***

*New forms of employment, gig-economy, collaborative economy, flexibility, autonomous work, atypical hiring, human resources policies, labour market regulation.*

---

## TABLA DE CONTENIDOS

---

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>4</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS .....</b>	<b>7</b>
<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	<b>10</b>
<b>LISTA DE ILUSTRACIONES .....</b>	<b>12</b>
<b>1.- INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>14</b>
1.1.- EL EMPLEO EN LA NUEVA ECONOMÍA COLABORATIVA: LA <i>GIG-ECONOMY</i> LAS FORMAS DE EMPLEO ATÍPICO Y SU RUPTURA CON LOS MODELOS DE CONTRATACIÓN ESTÁNDAR. ....	17
<b>2.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
<b>3.- REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>23</b>
3.1.- LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL. ....	24
3.2.- EL TRABAJO COMO NORMA SOCIAL .....	27
3.3.- EL TRABAJO COMO VALOR. ....	28
3.4.- LAS DIMENSIONES DEL TRABAJO. ....	29
3.5.- LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	30
3.6.- EL EMPLEO ATÍPICO EN ESPAÑA. ....	31
3.7.- EL TRABAJO ATÍPICO Y LA CONCRECIÓN DE NUEVOS MODELOS DE CONTRATACIÓN EN ESPAÑA.....	37
3.8.- EL TRABAJO Y EL TRABAJADOR EN LA “ <i>GIG-ECONOMY</i> ” EN ESPAÑA: PERFIL E ITINERARIOS DE EMPLEO Y MODELOS CONTRACTUALES.....	38
<b>4.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>45</b>
4.1.- HIPÓTESIS.....	47
4.2.- DISEÑO .....	52
4.3.- MUESTRA.....	54
4.4.- INSTRUMENTOS.....	56
<b>5.- RESULTADOS .....</b>	<b>60</b>
5.1.- ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA EN EL PERIODO 2014-2018.....	62
5.2.- CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS .....	71
5.3.- TIPO DE RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA PLATAFORMA .....	75
<b>6.- CONCLUSIONES.....</b>	<b>79</b>
<b>7.- BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>84</b>
<b>8.- ANEXOS.....</b>	<b>93</b>
ANEXO 1.- LA FLEXIBILIDAD LABORAL .....	94
ANEXO 2.- FLEXISEGURIDAD .....	95
ANEXO 3.- TIPOLOGÍA DE MODELOS DE ECONOMÍA COLABORATIVA.....	96
ANEXO 4.- PROYECTOS DE ECONOMÍA COLABORATIVA EN ESPAÑA EN EL AÑO 2016. ....	98
ANEXO 5.- LEY FRANCESA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN. ....	99
ANEXO 6.- EL CASO ALEMÁN .....	100



ANEXO 7.- BINOMIO TRABAJO – EMPLEO.....	101
ANEXO 8.- EL TRABAJO COMO NORMA SOCIAL.....	102
ANEXO 9.- EL NEOLIBERALISMO .....	103
ANEXO 10.- DIMENSIONES DEL TRABAJO .....	104
ANEXO 11.- MODELOS DE FLEXIBILIDAD .....	105
ANEXO 12.- EL PERFIL DEL TRABAJADOR TEMPORAL EN ESPAÑA. ....	106
ANEXO 13.- EVOLUCIÓN DE LAS FORMAS ATÍPICAS DE EMPLEO EN EEUU.....	107
ANEXO 14.- MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA TRABAJAR EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	108
ANEXO 15: EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	109
ANEXO 16: MODELO DE INVESTIGACIÓN PLANTEADO.....	110
ANEXO 17.- RESUMEN DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	111
ANEXO 18.- FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS EN FUNCIÓN DEL ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....	112
ANEXO 19.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	113
ANEXO 20.- MODELO DE ENTREVISTA A TRABAJADORES DE PLATAFORMA. ....	114
ANEXO 21.- INDICADORES QUE EVALÚA LA ENTREVISTA A TRABAJADORES .....	118
ANEXO 22.- MODELO DE ENTREVISTA A TRABAJADORES RESPONSABLES DE EQUIPOS DE PERSONAS EN EMPRESAS. ....	120
ANEXO 23.- INDICADORES QUE EVALÚA LA ENTREVISTA A TRABAJADORES RESPONSABLES DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES. ....	123
ANEXO 24.- PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA EN FUNCIÓN DE LA TIPOLOGÍA. ....	124
ANEXO 25.- ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS.....	126

---

## LISTA DE TABLAS

---

Tabla 1.- Descripción de variables e indicadores en nuestro planteamiento investigador. ....	52
Tabla 2.- Relación entre las actividades económicas del mercado de trabajo y las actividades dentro de la economía colaborativa .....	66
Tabla 3.- Tipologías de modelos de economía colaborativa. ....	97
Tabla 4.- Conceptos de trabajo en relación con las dimensiones de la acción.....	104
Tabla 5.- Tipologías de flexibilidad laboral según el análisis realizado por Ibarra y González (2010:40).....	105
Tabla 6.- Perfil del trabajador temporal en España. ....	106
Tabla 7.- Formas atípicas de trabajo en EEUU. Porcentaje sobre el total de los trabajadores. ....	107
Tabla 8.- Proporción de trabajadores de “Gig-Economy” que están de acuerdo con las afirmaciones acerca de por qué están trabajando en la economía colaborativa. ....	108
Tabla 9.- Perfil por edades, de los trabajadores de la gig-economy. ....	109
Tabla 10.- Descripción metodológica de la investigación.....	112
Tabla 11.- Formulación de hipótesis en función del alcance de la investigación en Hernández Sampieri (2010:92). ....	112
Tabla 12.- Descripción del diseño de la investigación propuesta. ....	113
Tabla 13.- Descripción del modelo de entrevista en profundidad a trabajadores de las plataformas planteado en la investigación. ....	119
Tabla 14.- Descripción del modelo de entrevista en profundidad a trabajadores de las plataformas planteado en la investigación .....	123
Tabla 15.- Descripción de la fase cualitativa del análisis documental planteado en la investigación.....	126

---

## LISTA DE ILUSTRACIONES

---

Ilustración 1.- Orden de formulación de las preguntas en la entrevista cualitativa extraído de Hernández Sampieri et al., 2010, p. 421.....	58
Ilustración 2.-- Evolución de la tasa de ocupación en España para el periodo 2014-2018. ....	63
Ilustración 3.- Alta de trabajadores en la Seguridad Social en régimen general y régimen de autónomos.....	63
Ilustración 4.- Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social durante el periodo 2014-2018 .....	64
Ilustración 5.- Evolución de afiliados a la Seguridad Social por sectores empresariales .....	64
Ilustración 6- Variación porcentual de trabajadores autónomos en el periodo 2014-2018.....	65
Ilustración 7.- Variación del porcentaje de afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores entre el 2014-2018. ....	65
Ilustración 8.- Evolución del alta de media trabajadores en la Seguridad Social para el periodo 2014-2018 por actividades económicas.....	68
Ilustración 9.- Evolución porcentual de los trabajadores en régimen de autónomos en los sectores vinculados con la gig-economy en el periodo 2014-2018 .....	68
Ilustración 10.-Evolución porcentual de afiliaciones de trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social para el periodo 2014-2018 en las actividades profesionales vinculadas con la gig-economy. ....	69
Ilustración 11.- Evolución porcentual del promedio de altas de trabajadores en el función del tipo de contrato y de actividad profesional para el periodo 2014-2018.....	70
Ilustración 12.- Proyectos de economía colaborativa implantados en España .....	98
Ilustración 13.-Descripción de nuestro proceso investigador .....	110

---

## 1.- INTRODUCCIÓN

---

## 1.- INTRODUCCIÓN

A lo largo del Master hemos venido analizando qué se entiende por trabajo y cómo el trabajo tiene un papel predominante tanto desde el punto de vista económico, como social y personal<sup>1</sup>. No podemos dejar de mencionar que el trabajo es el elemento a partir del cual se mide la economía de los países, es un elemento básico para el mantenimiento de la cohesión social y promueve un modelo de trabajador en función de las demandas y necesidades socio-económicas de los diferentes contextos.

Desde el surgimiento del capitalismo, y el empleo como forma de trabajo distintiva dentro del mismo, el mercado de trabajo ha ido transformándose y adecuándose a las necesidades de los modelos económicos, las organizaciones y, en último término, a las necesidades sociales y de los trabajadores<sup>2</sup>, pivotando hoy en día entre el modelo tradicional de trabajo por cuenta ajena, regulado y estandarizado, y nuevas formas de organización del trabajo acorde a las necesidades y demandas de los agentes implicados<sup>3</sup>, desregularizado, temporal, flexible, incierto y cambiante o lo que ha venido en denominarse formas de trabajo atípico (Goldin, 2017, p. 981), entendiendo por trabajo atípico, según la Organización Internacional del Trabajo (2018), todas aquellas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar, es decir, *“el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente”* (p.4).

El detonante de esta transformación del mercado de trabajo ha sido, entre otros factores, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Castells, 2011), que no sólo han tenido su impacto dentro de los medios de producción y las nuevas formas de organización del trabajo, sino que han sido las catalizadoras de una nueva forma de concebir el trabajo y al propio trabajador, sobretodo en el contexto actual con el auge de la economía colaborativa.

Pero si las nuevas tecnologías han sido el detonante, las necesidades de flexibilidad laboral<sup>4</sup> tanto por parte de las empresas como de los propios trabajadores, ha sido el hilo conductor que ha ido modificando el mercado de trabajo desde posicionamientos más clásicos, centralizados y cerrados hacia modelos más abiertos y competitivos.

Conceptos como globalización, descentralización, nueva organización del trabajo, eliminación de barreras físicas y temporales dentro de los puestos de trabajo, organizaciones horizontales y

<sup>1</sup> World Employment Confederation, 2016.

<sup>2</sup> Op.cit., p.2.

<sup>3</sup> *“La transformación digital está generando la demanda por parte de las empresas de modelos diferentes de prestación laboral, que requieren de una menor presencia del trabajador en el centro de trabajo, o de su vinculación a una jornada y calendario laboral preestablecidos”* en CES, 2016, p. 266.

<sup>4</sup> Anexo 1: la flexibilidad laboral

trabajadores flexibles son efectos concomitantes a las mismas, elemento que ha hecho emerger un nuevo paradigma de trabajador, menos alienado a la empresa, y un nuevo paradigma de trabajado<sup>5</sup>, en el cual *“la innovación de la tecnología digital de última generación, acompañada de nuevos modelos de negocio (economía colaborativa, economía a demanda, plataformas virtuales...) potenciará precedentes y nuevas formas de empleo (tipo de vínculo) y de trabajo (contenido organizativo y prestacional del vínculo)”*<sup>6</sup>, es decir, que los nuevos modelos de negocio llevan asociados nuevos modelos de empleo, como el trabajo dentro de las plataformas digitales o las aplicaciones para móviles, y de trabajador, que demandan de una revisión de las relaciones laborales y del papel del trabajador dentro del nuevo mercado laboral, porque, según Gauthier (2016) *“las personas que realizan este trabajo no son empleados tradicionales, aunque tampoco son trabajadores independientes; son “usuarios” o “clientes” de las plataformas basadas en la Web (...) Las transacciones no están reguladas por las relaciones obrero-patronales, sino por los “acuerdos de usuario” y “Términos de Servicio” que se asemejan a las licencias de software más que a cualquier contrato de trabajo”*(p.7).

Desde este punto de vista aspectos como la desregularización del mercado de trabajo, el papel predominante del emprendedor (trabajador autónomo) y la flexiseguridad<sup>7</sup> como eje conciliador entre las demandas de los sistemas económicos, y por lo tanto, de las empresas, y el mantenimiento de la empleabilidad de los trabajadores y sobre todo *“la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han cambiado radicalmente la concepción del trabajo. El empleo es ahora un concepto más volátil y requiere mayores competencias, así como una mayor flexibilidad”* (Sempere et al., 2015, p.186) incorporando a estos aspectos el desarrollo del trabajo en y para las plataformas, que añaden mayor incertidumbre tanto al trabajo que se desarrolla a través de ellas, como a la forma de entenderlo y regularlo.

Formas del trabajo estándar ceden terreno a formas de empleo atípico, derivando en un aumento de contratos temporales, a tiempo parcial e incluso de un aumento de los autónomos. Nos encontramos ante un mercado de trabajo, en nuestro contexto, polarizado entre las formas tradicionales del trabajo (trabajo por cuenta ajena)<sup>8</sup> y las formas de trabajo atípico<sup>9</sup> que *“al calor de la digitalización, están alcanzando un punto álgido con el auge de lo que se ha dado en llamar “economía colaborativa” (en inglés, sharing economy, o también gig- economy), en cuyo contexto proliferan diversas formas novedosas de articulación de la prestación de trabajo humano a través de plataformas de Internet”* (Alvarez, 2016, p.13.), como los casos del trabajo en la plataforma de Freelander o Nubelo o en las aplicaciones para móviles, como Uber o Deliveroo, lo que no

<sup>5</sup> Molina Navarrete, C., en Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 410.

<sup>6</sup> Op.cit., p. 411.

<sup>7</sup> Anexo 2: Flexiseguridad.

<sup>8</sup> Según la última encuesta de la EPA publicada para el primer trimestre de 2018 abarcaría al 54'36% de las personas trabajadoras españolas.

<sup>9</sup> El porcentaje de trabajo atípico en España se situaría en el 30,74%.



contribuiría a recuperar las cotas de trabajo estándar anteriores a la crisis de 2008, sino todo lo contrario, a aumentar el uso de las formas de trabajo atípico en nuestro territorio (Santos, 2018), donde se añade otro elemento a tener en cuenta en los análisis sobre el mercado laboral y es que *“los servicios o los trabajadores que utilizan estas plataformas, no encajan exactamente en un entorno regulatorio que reconoce solo dos tipos de trabajadores: los empleados en una relación laboral tradicional y los contratistas independientes o trabajadores autónomos”* (Gauthier, 2016, p.11) que está llevando a los estados a una revisión del marco regulador de las relaciones laborales y a una búsqueda de una definición más acotada de lo que se debería de entender por trabajador dentro de la *gig-economy*.

### 1.1.- El empleo en la nueva economía colaborativa: la *gig-economy* las formas de empleo atípico y su ruptura con los modelos de contratación estándar.

Que el mercado de trabajo está mutando para adaptarse a los nuevos contextos es una realidad empírica que diferentes estudios han puesto de manifiesto, por ejemplo para Santos (2018) *“los cambios sociales y los avances tecnológicos de las últimas décadas han supuesto variaciones significativas para el trabajo. El trabajador tipo y la empresa tradicional, en torno a los cuales se forjaron nuestros modernos sistemas de relaciones laborales han dejado paso a nuevos oficios y profesiones, y a nuevos modelos organizativos”*.

Como señala Monereo Pérez (2016), estamos asistiendo *“a una metamorfosis del trabajo a finales del siglo veinte y en los inicios del transcurso del siglo veintiuno; una evolución marcada por la disgregación y la atomización de aquel modelo aparentemente monolítico en el pasaje desde la producción en masa estandarizada hasta el llamado posfordismo, es decir, hasta una dimensión productiva y social molecular, reticular, horizontal, que parece derribar radicalmente el paradigma anterior”* (p.41). De hecho, según datos de la OIT<sup>10</sup> menos de uno de cada cuatro trabajadores estaría empleado bajo las condiciones del paradigma anterior (el hasta ahora trabajo típico), habiéndose modificado aspectos como tiempo de trabajo, organización, rigidez, espacios, y con ellos las relaciones laborales de las personas. El nuevo pacto en las relaciones laborales implica *“que el sujeto comienza a hacerse cargo de su propia carrera y supervivencia en el mercado de trabajo, así como el desarrollo de sus competencias laborales para conservar y fomentar su “empleabilidad”*( Raso, 2016, p.2).

Desde un punto de vista más formal, y adentrándonos en las características de este modelo económico emergente, bajo esta terminología se englobarían, para Berg (2016)<sup>11</sup> muchos conceptos que describen a la vez un conjunto de agentes y modelos sociales y de negocio que tienen en común *“la utilización de las tecnologías digitales, con la finalidad de que la oferta y la demanda converjan prescindiendo de los intermediarios tradicionales: consumo colaborativo,*

<sup>10</sup> OIT, Resumen ejecutivo, 2015, p. 3.

<sup>11</sup> En International Labour Office. (2016).

*economía del compartir, economía entre iguales, economía del acceso o economía bajo demanda” y las que “share many similarities with other forms of non-standard employment such as temporary work, part-time work or temporary agency work. In addition to the casual and unstable nature of the work, crowdwork as well as other work in the ‘on-demand economy”.*

Las plataformas digitales están contribuyendo al auge de la *gig-economy*, en la que los trabajadores han evolucionado hacia empleos flexibles basados en proyectos (e incluso basados en tareas) y las empresas tienen cada vez más acceso a un mercado mundial, derivando en un modelo de economía colaborativa que se mueve entre la oferta de servicios y el intercambio de bienes<sup>12</sup>, entre los que existen en España más de 500 proyectos<sup>13</sup>.

Realizando un análisis más detenido del trabajo que se desarrolla en las plataformas, en función de la relación que se dé entre el prestador del servicio/producto y el contratante, ésta puede moverse entre relaciones de carácter puramente mercantiles<sup>14</sup> (se encuadrarían entonces dentro del marco regulador de las actividades económicas), relaciones por cuenta ajena sujetas a la relación contractual, dependiendo del grado de subordinación que el trabajador tenga con respecto a la plataforma, o bien una relación de trabajo autónomo, cuando no se da relación de subordinación con la plataforma.

Independientemente de la modalidad contractual bajo la que se desarrolle la relación laboral dentro de las plataformas, lo que no podemos obviar es la relación que el desarrollo de este tipo de trabajo puede tener y está teniendo en nuestro mercado de trabajo, así *“any future research in this field should also consider alternative hypotheses such as the impact of the digitalisation of the economy on the recruitment strategies of firms. Furthermore, our analysis reveals the importance of adequate data sources that capture shifts like the one documented here as well as the increased use of non-standard employment relationships in what is popularly known as the gig economy”* (García, J., Jansen, M., & Troncoso, D., 2017, p.37), lo que implica identificar qué impacto tiene o está teniendo este modelo económico en las relaciones laborales.

A partir de todo lo expuesto, ¿podemos afirmar que la *gig-economy* y el empleo en las plataformas están modelando un nuevo mercado de trabajo en nuestro contexto?, esta opción laboral ¿está directamente relacionada con un nuevo paradigma de trabajador más autónomo y flexible o es la única alternativa laboral después de la crisis? Y por último, esta nueva forma de organizar el trabajo y al trabajador ¿va a requerir de una revisión y reformulación de las formas de entender las relaciones laborales? O, por otro lado, ¿los modelos hasta el momento vigentes son suficientes para dar cobertura y seguridad a los trabajadores dentro de las nuevas formas de organización del trabajo en la economía colaborativa?

<sup>12</sup> Anexo 3: Tipología de modelos de economía colaborativa.

<sup>13</sup> Anexo 4: Proyectos de Economía Colaborativa en España en el año 2016.

<sup>14</sup> Profesional-cliente en relación directa de prestación de servicios.

Hasta el momento, en España, no disponemos de suficientes datos e investigaciones que nos permitan dar respuesta contundente a las cuestiones anteriormente planteadas, lo que hace de nuestra investigación una investigación novedosa, tanto por el tema sobre el que se centra como por los datos que puede arrojar y que nos permitan describir la realidad actual del mercado de trabajo en relación con el desarrollo de la economía colaborativa en general, y las plataformas digitales y aplicaciones para móviles, en particular.

---

## 2.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

---

## 2.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta el desarrollo de la economía colaborativa y de la *gig-economy* como su proyección en el trabajo, se hace necesario abordar las implicaciones que ésta puede tener en la transformación del mercado laboral en España en la actualidad.

Las implicaciones que la *gig-economy* está teniendo en el mercado de trabajo son hasta el momento desconocidas, de ahí que abordar la presente investigación nos permita acercarnos al problema, entendido éste como “ *un hecho, fenómeno o situación que incita a la reflexión o al estudio; algo que se desea conocer y que aún no se sabe (o no se ha verificado), es decir, un punto a resolver dentro de nuestra indagación a cerca de la realidad*” (Monje, 2011, p.59), de ahí que profundizar en el trabajo que se desarrolla en las plataformas o través de las aplicaciones para móviles sea relevante y de interés para poder, ya no sólo describir cómo es el trabajo dentro de estos nuevos contextos laborales, sino cómo se debe de interpretar esto dentro de las coordenadas del mercado laboral.

De acuerdo con Monje (2011) “*en realidad, plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación*” (Op.cit.). Para ello es necesario establecer qué pretende la investigación (objetivos de la investigación) que nos va a guiar en todo su desarrollo. Llegados a este punto requerimos de nuevas hipótesis que permitan describir la situación actual del mercado de trabajo dentro del contexto de la economía colaborativa. De ahí que sea necesario identificar si:

- ¿realmente el mercado de trabajo en España, en la actualidad, está mutando hacia formas de organización del trabajo flexible? Y con respecto a estas formas de trabajo flexible ¿las relaciones de empleo dentro de la *gig-economy* presentan características propias de las formas de empleo atípicas como herramienta de flexibilidad?

Otro aspecto que define a la *gig-economy* como alternativa al trabajo tradicional es que este tipo de trabajo lo realizan profesionales autónomos o cuasi autónomos que deciden cuándo trabajar, cómo trabajar y con quién trabajar, dotándoles de mayor autonomía y flexibilidad, mejorando cualitativamente la relación trabajo-trabajador con respecto al modelo del trabajador asalariado tradicional, pero:

- ¿La *gig-economy* realmente posibilita la emancipación del trabajador de los modelos tradicionales de organización del trabajo (mayor capacidad de decisión en cuanto a trabajo, tiempo, salario)? ¿O por el contrario puede estar asociada a una mayor precariedad y subordinación que el empleo estándar?

Por último, la *gig-economy* configura un nuevo modelo de trabajo en el que los conceptos clásicos de espacio de trabajo y jornada laboral están cediendo terreno a nuevas metodologías y formas de trabajar como son el teletrabajo o el “*smartworking*” que llevan asociadas nuevas formas de

relación laboral<sup>15</sup>, para unos autores esto implica la creación de una nueva figura profesional, mientras que para otros el marco actual de las relaciones laborales es suficiente para regularlo, pero:

- ¿Qué riesgos pueden sufrir los trabajadores de la *gig-economy* que no están dentro del alcance de las actuales normativas reguladoras?

A partir de éstas preguntas nos hemos planteado los objetivos de investigación, siguiendo a Rodríguez (2015) “*estos están en estrecha relación con el problema planteado. La misión de los objetivos es indicar la dirección, las finalidades y las expectativas del proceso*” (p.18). Algunos autores (Hernández et al., 2003, y Sabariego y Bisquerra, 2004), entre los que nos situamos, identifican los objetivos de la investigación como un aspecto que hay que considerar dentro la fase de definición del problema. Así, dentro de nuestro planteamiento, los objetivos que persigue nuestra investigación son:

- Describir las características de nuestro mercado de trabajo desde el punto de vista de la flexibilidad laboral, enmarcada ésta dentro del desarrollo de la economía colaborativa y de la *gig-economy* como modelo de negocio, que está transformando las formas de contratación y de trabajo en nuestro contexto.
- Establecer si existe algún tipo de relación entre el aumento del porcentaje de trabajadores en la modalidad atípica y el desarrollo de plataformas de trabajo de *gig-economy* dentro de la economía colaborativa.
- Identificar si la *gig-economy* es mejor opción que el trabajo tradicional y por eso se da mayor auge en el porcentaje de trabajadores que se decantan por esta opción laboral.
- Identificar las características del trabajo dentro de la *gig-economy* y su proyección dentro del marco laboral actual, que nos permita conocer si el alcance de las normativas laborales actuales permiten incorporar a los trabajadores de la *gig-economy* dentro de su paraguas normativo o bien se requiere de un nuevo marco normativo regulador específico para éstos trabajadores dada su casuística de trabajo a través de las plataformas.

---

<sup>15</sup>La relación jerárquica entre las partes se empieza a difuminar y ya no son tan visibles los indicios de ajenidad y de dependencia; aparecen nuevos ecosistemas de trabajo en los que surgen problemas de ausencia de reglas y de inseguridad jurídica al no estar adaptadas las normas laborales a las nuevas prácticas laborales.

---

## 3.- REVISIÓN DE LA LITERATURA

---

### 3.- REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1.- La investigación sobre la tecnología de la información y la comunicación y su impacto en el mercado laboral.

El mercado de trabajo ha sido el foco de atención de la investigación social desde prácticamente la existencia del mismo, identificar sus indicadores y analizarlos para predecir y actuar sobre la realidad socio laboral de los territorios ha sido el núcleo central desde el cual se han abordado los procesos de investigación. Si además tenemos en cuenta el papel que tienen las TICs dentro del mercado laboral, las investigaciones se han centrado en analizar sus consecuencias directas sobre el empleo y los trabajadores y las necesidades a ser abordadas para hacer frente al impacto negativo que las mismas tienen dentro de la sociedad del conocimiento.

Desde estas premisas este apartado describe las investigaciones que se han implementado teniendo como núcleo de intervención el mercado de trabajo y el impacto que las TICs tienen en el mismo, en este sentido cabe decir que este aspecto ha sido ampliamente estudiado y sólo referenciamos las más relevantes y que han sido base para estudios posteriores.

3.1.1.- Las TICs y su impacto en el empleo.

En la actualidad las investigaciones sobre el mercado de trabajo tratan de analizar las consecuencias que las tecnologías disruptivas tienen sobre el empleo y los trabajadores. Así investigaciones recientes como las desarrolladas por Autor, Lawrence y Kearney (2006) ponen de manifiesto que el mercado laboral se está polarizando entre empleos altamente cognitivos (con salarios más elevados) y empleos manuales y repetitivos (con salarios más bajos), en Europa y en España los datos extraídos de la investigación de Anghel, De la Rica y Lacuesta (2013) arrojan los mismos resultados, así como los de, Muñoz y Antón (2015), Szymon (2017), Lago (2017), y el informe de Eurofound (2017) que *“muestra amplias diferencias en la evolución de empleo según los países de la UE, pero evidencia clara de mayor polarización entre 2011 y 2015 para España”* (Gortazar, 2018, p.11).

Profundizando en los indicadores de análisis del mercado laboral en cuanto a educación, edad, salario, género, tipología de contrato y momento económico, para Autor y Handel (2013) y Jaimovich y Siu (2014) esta polarización del empleo y distribución de la fuerza de trabajo (entre tareas más cognitivas y tarea más manuales y rutinarias) no es homogénea en función de dichos indicadores, lo que traduce en un mayor riesgo de desigualdad entre los trabajadores.

Otro aspecto que está siendo foco de atención de las investigaciones en y sobre el mercado laboral es el impacto que la economía digital y la sociedad del conocimiento está teniendo sobre el empleo y los trabajadores.

Este elemento ha sido ampliamente estudiado. Estas investigaciones se han centrado en el impacto que estas nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que ya forman parte



de la vida diaria de las personas, tienen dentro del empleo y de las formas de relaciones dentro y fuera del mismo. Así Blebavy, Fabo y Lenaerts (2016) ponen de relieve la necesidad de ampliar las competencias digitales de la población para hacer frente a las necesidades y demandas del mercado de trabajo, Deming (2017) amplía éstos resultados y pone de manifiesto *“como las capacidades sociales (la combinación de coordinación, negociación, persuasión, percepción social y empatía) reducen costes de transacción y coordinación en el empleo, y permiten mayor especialización”*.

Otras investigaciones se han centrado en la relación entre las TICs y la calidad en el empleo, Clarck (2005) pone el énfasis en la relación que se establece entre TICs e indicadores como son la seguridad laboral, satisfacción en el trabajo y relaciones interpersonales arrojando como resultado que a mayor penetración de las tecnologías de la información y la comunicación menores son los índices de seguridad, satisfacción y relación. Con todo, el autor pone de manifiesto que se requiere una mayor profundización en este aspecto ya que los resultados no son del todo concluyentes. Por su parte Bloom et al (2014), a partir de los datos de Clarck obtienen como resultado que las tecnologías de la información, por sí mismas, facilitan más autonomía y control sobre las tareas, lo que aumenta la satisfacción de los trabajadores, mientras que las tecnologías de la comunicación actúan como fuerza centralizadora en la producción y por tanto reducen la autonomía de los trabajadores.

Otro aspecto que ha sido ampliamente estudiado ha sido el impacto de estas tecnologías de la información y la comunicación en la organización del trabajo, al respecto investigaciones de Baines & Gelder (2003) ponen de relieve el impacto de las TICs y su consecuencia directa en el aumento del teletrabajo, aunque no hay resultados concluyentes en si esta nueva organización de tiempos y espacios de trabajo inciden directamente en la mejora de la satisfacción, la calidad de vida y la salud de los trabajadores, como ponen de relieve los estudios de Kimble (2011) y Eurofound & ILO (2017).

Los últimos análisis en relación a las tecnologías de la información y la comunicación y el empleo se han centrado en las consecuencias que tiene para la persona y por lo tanto para el trabajador, el estar conectado en todo momento y lugar, traspasándose según Cassián (2015) las barreras entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio, poniéndose de manifiesto que en la economía del conocimiento todo el tiempo pasa a ser tiempo de trabajo (Briales, 2017), incluso el personal.

Así mismo Fenner & Renn (2010), Wright et al. (2014) y Mark et al. (2016), hacen un análisis del impacto que tiene la exposición a la información continua en el puesto de trabajo (vía email, canales de información o mensajes) y lo relacionan con indicadores como la productividad, el cansancio y el estrés. Poniendo de manifiesto, según Gortazar (2018) una relación directa entre éstos indicadores y la sobreexposición a la información, lo que ha llevado a ciertos países como

Francia<sup>16</sup> o ciertas empresa como Volkswagen<sup>17</sup> a regular y aplicar medidas de conexión y desconexión en horario laboral y personal, medidas cuyos resultados tendrán que ser analizados en el futuro.

3.1.2.- Las plataformas digitales y su impacto en el empleo.

Otro foco de atención, en la investigación sobre el mercado de trabajo, se está centrando en el impacto que la llegada de las plataformas digitales provoca en las relaciones entre usuarios y por lo tanto trabajadores, que condiciona y modifica las formas estándar de trabajo.

Para Rolandsson (2017) el tipo de relación que es establezca va a depender del tipo de plataforma, objetivo que se persiga, aplicación que se utilice, tipo de actividad que se emprenda, empleo y características del trabajador. Para este autor son muchas las variables que se han de contemplar, y poca la información al respecto, lo que hace que no se pueda analizar, a priori, el impacto de las mismas en el mercado de trabajo.

Para Gortazar (2018) sin embargo, la investigación sobre el efecto de las plataformas digitales en el trabajo y las personas trabajadoras es apenas incipiente, en parte por la escasez de datos, y en parte (o quizás debido a), de acuerdo también con Huws et al. (2016) por la dificultad que entraña delimitar un marco conceptual que englobe las distintas formas de plataformas y aplicaciones digitales. Por su parte Hamari et al. (2016) ponen de manifiesto que las pocas investigaciones que se han llevado a cabo en el contexto de las plataformas digitales se han centrado más específicamente en las relaciones usuario productor-usuario-consumidor (prosumer) que en la dimensión laboral del mismo, como también destacan los resultados de Robertshaws et al. (2016).

Para Katz & Krueger (2016) y para De Groen et al. (2017) estas plataformas digitales, más que emerger como una oportunidad de acercar demanda y oferta laboral, permiten el acceso al mercado de trabajo a trabajadores de baja cualificación y de entornos socioeconómicos desventajados, a la vez que aumenta las oportunidades para trabajadores con condicionantes personales, como puede ser el caso de trabajadores del ámbito rural o trabajadores con cargas familiares (Rodríguez, 2017). Para estos autores es necesario extender el núcleo de la investigación hacia indicadores como la precariedad laboral, impacto redistributivo, la dimensión fiscal y de la sostenibilidad de los sistemas de bienestar y protección social asociados a este nuevo fenómeno económico. Aspectos que se abordan en la presente investigación, lo que hace de la misma una investigación relevante y de interés, al incidir en aspectos que se han considerado en pocas investigaciones hasta el momento.

<sup>16</sup>Anexo 5: Ley francesa del derecho a la desconexión

<sup>17</sup>Anexo 6: El caso Alemán.

### 3.2.- El trabajo como norma social

Desde la Revolución Industrial el eje sobre el que ha girado y se han estructurado las sociedades modernas ha sido el trabajo<sup>18</sup> y el papel que éste ha tenido como elemento de progreso y modernización, tanto para aquellos que han entendido el trabajo como elemento creador de riqueza (liberalismo económico), así como para aquellos que lo han considerado como elemento que ha de estar bajo la regulación de los Estados (keynesianos).

Independientemente del posicionamiento epistemológico e ideológico en el que situemos el punto de vista sobre el que entender el trabajo, lo cierto es que éste, desde hace más de dos siglos, se ha convertido en la actividad central del ser humano, a partir del cual *“controla la naturaleza, se relaciona con el entorno y los demás seres humanos, se integra en la sociedad, se autorrealiza y recibe el reconocimiento social”* (Köhler y Martín, 2007, p. 17). Es desde esta noción central de trabajo como núcleo de la actividad humana que, en Castel (1995) y en Prieto (2002), adquiere la categoría de norma social<sup>19</sup> ya que el *“empleo, y por extensión el mercado de trabajo, ha sido considerado hasta hace poco el principal o casi el único mecanismo de integración social”* (Santamaría, 2016, p. 34).

Pero si el trabajo se ha constituido como elemento cohesionador del orden social y ha sido la brújula que ha organizado la vida de las personas desde la revolución industrial, siendo el elemento a partir del cual se ha articulado la sociedad capitalista, elemento clave de la modernidad, en la postmodernidad, estas mismas premisas quedan obsoletas cuando nos movemos en parámetros de incertidumbre y cambio continuo y cuando el trabajo deja de ser concebido como valor de cambio para la obtención de “riqueza” a partir del momento en el que *“el sistema neoliberal ha degradado el trabajo, hasta tal punto de perder su valor y no ofrecer el trato adecuado a las personas, convirtiéndolo en una mercancía”* (Pérez y Andrés, 2013, p.22), derivando, en último término, en una pérdida del valor trabajo hacia otro tipo de valores más intrínsecos a la persona y a la sociedad, como son calidad de vida, el tiempo personal, el trabajo como realización personal, etc.

Con el desarrollo de la economía digital y el capitalismo cognitivo, característico de las sociedades postindustriales, el valor del trabajo quedará supeditado a la capacidad que tengan los trabajadores de ser flexibles y de adaptarse a las circunstancias y devenires de los mercados en contextos inciertos y cambiantes, siendo la flexibilidad la característica predominante (Ramos, 2002, p.8), tanto de los trabajadores como de los puestos de trabajo y donde según Galbraith (2018) el trabajo como norma social entra en decadencia.

<sup>18</sup>Anexo 7: Binomio trabajo – empleo.

<sup>19</sup>Anexo 8: El trabajo como norma social.

### 3.3.- El trabajo como valor.

El valor del trabajo en la modernidad puede ser interpretado sobre todo a partir de dos paradigmas: la socialdemocracia y el neoliberalismo; ambos tienen al trabajo como eje vertebrador y estructurador de sus políticas económicas, pero donde el valor del mismo difiere desde el punto de vista político y social.

Desde estas premisas, los valores que subyacen bajo el concepto de trabajo desde posicionamientos socialdemócratas, son los de concebirlo como herramienta de cohesión social, es decir, como norma social y donde los valores de trabajo digno, de calidad, igualitario y para todo el mundo, son los valores relevantes de este paradigma. Según las tesis socialdemócratas para Pérez y Andrés (2013):

*“toda persona tiene derecho a un empleo y/o a una renta (cívica, social, etc.) básica. Un estado social de derecho diseña, garantiza y gestiona políticas de bienestar para el conjunto de la ciudadanía, fundamentadas sobre una estrategia económica de crecimiento y competitividad, orientada al pleno-empleo (base de la plena integración y cohesión sociales). El estado del bienestar es deseable, viable, sostenible e irrenunciable, puesto que crea vínculos sociales y sentido de comunidad, además de corregir y compensar desigualdades socioeconómicas”* (p.2).

El trabajo es algo más que la simple relación entre empleado y empleador para Díaz y Luceras (1996) es tener un lugar en la sociedad.

Por otro lado, Bourdieu (1997) pone de manifiesto como el neoliberalismo tiene su razón de ser y se legitima “a través de la política de desregulación financiera, en marcha hacia la utopía liberal de un mercado puro y perfecto” (p.1) que se implementa a partir de la “acción transformadora y, hay que decirlo, destructora de toda medida política” (op.cit.) que pretende cuestionar (y en último término eliminar) todas las agentes que puedan obstaculizar la lógica del mercado puro:

*“a) la nación-estado cuyo margen de maniobra no cesa de recortar; b) los grupos de trabajo que afecta a través, por ejemplo, de la individualización de los salarios y las carreras en función de las competencias individuales y la atomización de los trabajadores que ello desencadena; c) los colectivos de defensa de los trabajadores, los sindicatos, las asociaciones, las cooperativas; d) la familia misma, la que pierde una parte de su control sobre el consumo a través de la constitución de mercados por rangos de edad”* (p.2).

Así podemos identificar el modelo neoliberal, heredado de la tradición protestante (Blanch, 2016), donde el valor del trabajo deja de ser peyorativo para ser algo valorado socialmente<sup>20</sup>, donde, combinado con la tesis liberal que “*propugna la libertad de comercio, la libre circulación de trabajadores y la libertad de acceso al trabajo*” (p.27) el capital pasa a ser el máximo exponente del modelo y el trabajo el valor de cambio para la obtención de dicho capital.

Dentro de este paradigma neoliberal se concibe a los trabajadores como “herramienta” del mercado de trabajo, supeditado al propio trabajo y al empleador, donde como valores subyacentes al concepto de trabajo encontraríamos que “*cada cual tiene el deber de ganarse el pan, por sus propios medios, trabajando duramente y asumiendo disciplinadamente las condiciones de empleo existentes*” (Pérez y Andrés, 2013, p.20.), lo que implica el asumir las normas de la empresa sin posibilidad de negociación, discusión o consenso entre los agentes implicados; implica el trabajar a lo largo de toda la vida y donde el trabajo es el eje estructurador de la vida del trabajador (trabajar para vivir); el valor de la disciplina y el trabajo duro al servicio del empleador o del mercado de trabajo y donde, en general, apreciamos una pérdida de las garantías sociales (se destruye el pacto social) de los trabajadores en beneficio del capital, del trabajo y de la posesión del mismo, valores característicos y definatorios del modelo neoliberal.

El nuevo modelo de desarrollo económico, donde la economía capitalista postindustrial “*transita hacia un modelo laboral basado en la información y el conocimiento, más que en la producción mercantil*” (Santamaría, 2016, p. 36.) modifica el concepto de trabajo y su valor como norma y herramienta de cohesión social, “*este cambio económico hacia un modelo de capitalismo menos regulado, más volátil, basado en la flexibilidad y que se mueve a una escala planetaria ha generado una crisis del empleo, tal y como se conocía hasta entonces*” (op.cit.), lo que desemboca una nueva conceptualización del trabajo.

#### 3.4.- Las dimensiones del trabajo.

En la actualidad, los discursos sobre el trabajo giran en torno al sentido que el trabajo tiene en el desarrollo de las economías emergentes, la crisis del modelo tradicional de trabajo, las nuevas formas de trabajo y los cambios en el trabajo asalariado, así como la nueva organización social de la producción y los cambios que se generan dentro del marco social, en las políticas de reducción del tiempo laboral o de la separación entre trabajo y renta; encontramos un abordaje de estos aspectos en los trabajos de Alonso (1999 y 2000), Bauman (1998) o Sennett (1998), de ahí que para abordar las dimensiones del trabajo, en nuestros tiempos, este sea un buen punto de partida.

Todos estos elementos quedarían descritos bajo las diferentes dimensiones desde las cuales se puede analizar el trabajo, y que acaban delimitando un concepto de trabajo u otro.

---

<sup>20</sup> Anexo 9: El neoliberalismo.

De acuerdo con Noguera (2002, p.145), podemos definir el trabajo desde tres dimensiones que lo configuran, le dan validez y lo conceptualizan<sup>21</sup>.

- a) *“La dimensión cognitivo-instrumental consistiría en la búsqueda de resultados según criterios de eficacia o eficiencia; aplicada al trabajo, correspondería a la producción o creación de valores de uso”,* lo que equivaldría al concepto mercantilista del trabajo dentro del paradigma neoliberal.
- b) *“La dimensión práctico-moral corresponde a los aspectos significativos y al sentido social y moral que tiene toda acción, y se regiría por criterios de corrección o adecuación moral y social”,* lo que equivaldría al trabajo como elemento de cohesión social y minimizador de las desigualdades sociales propio de los paradigmas socialdemócratas.
- c) *“La dimensión estético-expresiva abarcaría los aspectos de autoexpresión y autorrealización que puede contener la acción humana, y que estarían regidos por criterios de autenticidad; aplicándolos al trabajo, éste sería entendido como un medio de autorrealización personal”,* el trabajo pierde el valor de uso y deja de ser un intercambio entre empleador y trabajador, deja de ser un medio para conseguir un fin (salario) para convertirse en un fin en sí mismo (autorrealización personal).

Bourdieu (1997) concluye que no podemos aislar estas dimensiones y que el trabajo se configuraría por la presencia de las mismas, definiendo un modelo de trabajo u otro en función del peso específico que cada una de ellas tenga en su acotación y delimitación.

En este orden de cosas, con el desarrollo de la tecnologías y de la incorporación y el uso de las plataformas digitales como intermediadoras en las relaciones laborales, se puede considerar que se transforman, además, las dimensiones clásicas del trabajo (tiempo de trabajo, subordinación, categoría profesional, puesto de trabajo). De esta manera el *“nuevo pacto en las relaciones laborales implica que el sujeto comienza a hacerse cargo de su propia carrera y supervivencia en el mercado de trabajo, así como el desarrollo de sus competencias laborales para conservar y fomentar su “empleabilidad”* (Raso, 2017, p.2). Así pues, se puede colegir que se están produciendo cambios en las tres acepciones reseñadas del concepto de trabajo.

### 3.5.- La flexibilidad laboral

En los apartados anteriores hemos analizado cómo la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación y su proyección en el empleo modifican los índices de los indicadores sobre los que tradicionalmente se mide la salud del mercado de trabajo, pero la

---

<sup>21</sup> Anexo 10: Dimensiones del trabajo.

incorporación de las TICs no sólo modifica las relaciones sino que contribuyen al desarrollo de una nueva organización del trabajo, facilitando la flexibilidad y extendiéndola a todos los ámbitos empresariales.

Si nos centramos en la flexibilidad hemos de poner de manifiesto que no existe un único concepto al que referenciarla. La flexibilidad laboral se ha analizado desde diferentes ópticas. Desde el punto de vista del mercado de trabajo se ha concebido como una medida para hacer frente a la competitividad y las crisis económicas, permitiendo a la empresa mayor facilidad de adaptación a las realidades del momento, así para Ibarra y González (2010) la flexibilidad del mercado de trabajo consiste en *“la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y los salarios frente a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía”* (p.37).

Desde el punto de vista social y económico para la OCDE (1987) *“la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objetivo de acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo”* (en Ibarra y González, 2010, p.38). Para De la Garza (2000) y desde una óptica neoliberal la *“flexibilidad consiste en la eliminación de todo tipo de obstáculos para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo. Flexibilizar el mercado de trabajo es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, facilitando la contratación y despido e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal”*(p. 39).

Analizada la flexibilidad desde el punto de vista del trabajador, para Dahrendorf (1986) la flexibilidad puede definirse como *“la capacidad de los individuos, en la vida económica y, en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias”* (p.10), es decir, modificación de horario, calendario, salario, flexibilizando estos aspectos en función de las necesidades del mercado de trabajo. Por otro lado Ibarra y González (2010) hablan de tres tipos de flexibilidad: flexibilidad externa, flexibilidad interna y flexibilidad salarial<sup>22</sup>.

### 3.6.- El empleo atípico en España.

Las medidas de flexibilidad laboral han conducido en buena medida al aumento de las formas de contratación atípica en nuestro contexto. Las características del entorno productivo, así como los nuevos paradigmas económicos han derivado en continuas y sucesivas reformas laborales, hasta llegar a la *“Reforma Laboral aprobada en 2012 y las medidas adoptadas desde entonces, que han extendido los instrumentos de flexibilidad interna como alternativa al ajuste del empleo en una coyuntura económica adversa”* (Cardoso, Domènech, García et al., 2016, 137), sugiriendo

---

<sup>22</sup>Anexo 11: modelos de flexibilidad.

que la “combinación de flexibilidad con seguridad”<sup>23</sup> son una alternativa win-win que permite la adaptación del mercado productivo a las demandas y fluctuaciones de las economías, poniendo el énfasis en los contratos temporales “especialmente cuando los desarrollos económicos y empresariales que se deducen del impacto tecnológico disruptivo hace que prestaciones por tiempo determinado ante necesidades imprevisibles o por proyectos determinados tiendan a aumentar, y no a disminuir” ( San Martín, 2016, p.301). En nuestro territorio las formas atípicas de empleo, se han enmarcado dentro de cuatro modalidades o categorías: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia o empresa temporal y el trabajo autónomo.

#### 3.6.1.- El empleo temporal.

El empleo temporal para Cardoso, Domènech, García et al. (2016) implica la contratación de trabajadores durante un periodo de tiempo específico, dentro de esta categoría se enmarcarían los contratos de duración determinada, basado en proyectos o tareas concretas, así como el trabajo temporal o estacional. Encuadrado dentro del mismo encontramos el empleo ocasional, entendido como la relación laboral esporádica o intermitente, realizada normalmente en un número determinado de horas, días o semanas, a cambio de un salario. Para la OIT (2016) esta es una característica del empleo asalariado directamente relacionado con la economía de plataformas o el trabajo por encargo (“gig-economy”).

Por lo que respecta a nuestro territorio “España cuenta con la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea, solo superada por Polonia. A cierre del año 2016 la temporalidad representa un 25% en nuestro país, lejos del 13% de Alemania; del 13,6% de Italia y del 6,4% de Reino Unido”<sup>24</sup>.

El fenómeno de la temporalidad en nuestro contexto, se ha explicado desde diferentes ópticas. Ortiz (2013) asocia la temporalidad a factores estructurales “se habla de la existencia de un mercado de trabajo “dualizado” que facilita la aplicación de medidas de flexibilidad como es el empleo temporal. En esta estructura, el segmento débil o segmento secundario está comprendido por trabajadores precarios, altamente vulnerables a los ciclos económicos y con una posición de debilidad importante en la relación laboral” (p.100), es decir, que el mercado laboral español ha sido, es y será siempre un mercado dualizado debido a la propia estructura de la masa salarial, que pivota entre los altamente cualificados y los no cualificados que da lugar a la dualidad del mismo.

El mismo autor adscribe la temporalidad “a la estructura sectorial del mercado de trabajo español, en el que las actividades agrarias y las terciarias -especialmente las asociadas al turismo-, han

<sup>23</sup> Anexo 1: flexiseguridad.

<sup>24</sup> Extraído el 24 de mayo de 2018 de [http://www.abc.es/economia/abci-tasa-temporalidad-espana-eleva-268-por-ciento-mas-alta-europa-201805231354\\_noticia.html](http://www.abc.es/economia/abci-tasa-temporalidad-espana-eleva-268-por-ciento-mas-alta-europa-201805231354_noticia.html).



determinado un volumen de empleo temporal ligado a la propia estacionalidad de la actividad”(op.cit p.101), es decir, asociándola directamente con sectores empresariales determinados (agricultura, turismo, etc.) y no al conjunto del mercado empresarial.

Otro argumento gira en torno a las políticas laborales que “*explican la elevada temporalidad de empleo en España a partir de la incidencia de factores institucionales, fundamentalmente la normativa laboral y, ligada a ésta, el sistema de negociación colectiva*” (op.cit.), es decir, que las políticas de desregularización del mercado de trabajo facilitan la flexibilidad.

Y por último encontramos las tesis que defienden que esta temporalidad es consecuencia directa de la flexibilidad, “*el aspecto de flexibilidad reacciona ante situaciones de crisis transitoria ajustando los salarios, mientras que ante crisis estructurales se apuesta por la necesidad de la vuelta a los mecanismos de mercado y a un liberalismo económico que permita segmentar progresivamente el mercado de trabajo*” (op.cit. p. 102), es decir, que es una consecuencia directa de la situación del mercado de trabajo para enfrentarse a las situaciones de crisis y cuando estas crisis se minimizan o desaparecen el mercado vuelve a parámetros normales. Sin embargo, en la actualidad el cambio es una constante y, por ende, la flexibilidad es norma.

Si continuamos con el discurso emprendido, por lo que respecta a las causas de la temporalidad del mercado de trabajo en España, la recuperación económica de los últimos años debería de ver reflejado un descenso de la temporalidad, aspecto que no se manifiesta en los porcentajes de temporalidad en nuestro contexto, de hecho los datos de la EPA del primer trimestre de 2018<sup>25</sup> ponen de relieve que el 28% de las personas trabajadoras en España son trabajadores con contrato temporal<sup>26</sup>, aspecto que pone de manifiesto que son muchos los factores que pueden incidir en el aumento del empleo atípico en nuestro territorio.

### 3.6.2.- El trabajo a tiempo parcial.

El trabajo a tiempo parcial incluye todas las modalidades de trabajo en las que las horas de trabajo son menores que las de los trabajadores a jornada completa. A efectos de definir el concepto de temporalidad se suele considerar, según la OIT (2018), que el trabajo a tiempo parcial es aquel en el que se trabaja menos de 30 o 35 horas semanales. A su vez, quedarían también encuadrados dentro de esta modalidad aquellos trabajos que se desarrollan en horas muy reducidas o cuando hay falta de horarios fijos predecibles, se adscriben a esta definición las modalidades conocidas como “*trabajo bajo pedido*” e incluyen los “*contratos de cero horas*” propios de algunos países de la zona euro como Holanda o Alemania.

<sup>25</sup> Datos de la EPA del primer trimestre de 2018 en cuanto a resultados nacionales de Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0>

<sup>26</sup> Datos de la EPA en cuanto a Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada para el primer trimestre de 2010, en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3961>

Por lo que respecta a nuestro contexto, *“el mercado laboral español hace un uso menos intenso de la contratación a tiempo parcial, que registra una tasa próxima al 16%, muy por debajo de la media UE15 (23,6%) o de Alemania (27,5%) o Reino Unido (26,5%) aunque más próxima a la de Italia (18,3%)”* (De la Torre, C., 2016, p.67). Así mismo, hemos de destacar que, pese a la menor incidencia de la contratación a tiempo parcial en España con respecto a la media de los países comunitarios, un análisis más exhaustivo de la tendencia del mercado de trabajo pone de manifiesto una constante en el alza de la contratación a tiempo parcial, situándose en el primer trimestre de 2018, según datos extraídos de la EPA, en el 18% el número de trabajadores que tienen una jornada de trabajo inferior a la jornada estándar.

Entre las hipótesis que se contemplan, de cara justificar el aumento del empleo parcial en nuestro territorio, para Blázquez y Moral (2014) encontraríamos las asociadas directamente con las necesidades de flexibilidad laboral demandada por las organizaciones empresariales para hacer frente a las nuevas necesidades y casuísticas de las empresas, fruto de ello *“se ha buscado aumentar dicha flexibilidad promoviendo esencialmente una forma de empleo atípica, el trabajo a tiempo parcial”*(p.310) que ofrece ventajas tanto a nivel macroeconómico como microeconómico.

Si analizamos más detenidamente las cifras que arroja la contratación parcial en nuestro territorio, revisando los últimos resultados de la EPA del mes de enero de 2018 podemos ver que este aspecto está directamente relacionado con el género, siendo la mujer la que tiene un porcentaje más elevado de parcialidad (75'74%) frente a los hombres (25'26%); la hipótesis que se tiene en cuenta para la explicación de tal desajuste para Prieto y Pérez (2013) cabría vincularla directamente con las relaciones asimétricas de género:

*“la razón de ser de las desigualdades laborales de género no se hallarían, pues, en las reglas de funcionamiento autónomo del mercado de trabajo ni serían el resultado del comportamiento racional y calculador de las empresas y/o de los demandantes de empleo sino en la articulación entre las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan (y practican) en el mundo del trabajo de mercado y las que ocupan o ejercen, en condiciones asimétricas, en el ámbito de las relaciones domésticas”* (p.114),

Este desajuste de temporalidad entre ambos sexos se dan en ocupaciones socialmente desempeñadas por mujeres debido sobre todo a que se entiende que *“las funciones adecuadas para las mujeres son una prolongación de las funciones domésticas: enseñanza, cuidados, servicios, producción simbólica”* (Rodrigo, 2006, p.22).

### 3.6.3.- El trabajo temporal a través de agencia.

Entendemos por trabajo temporal a través de agencia todas aquellas relaciones contractuales en las que los trabajadores no están contratados directamente por la empresa en la que el empleado desarrolla el servicio. Como norma se establece que no existe relación directa de trabajo entre los trabajadores cedidos (por la empresa temporal) y la empresa usuaria del servicio. El trabajo para las empresas de trabajo temporal y empresas de outsourcing de procesos y servicios serían las modalidades más extendidas, en España, dentro de esta categoría.

Si analizamos el uso del trabajo temporal a través de agencia<sup>27</sup>, desde el año 2008 se ha ido incrementando a una media del 7% el uso que las empresas hacen de la cesión de trabajadores, habiéndose producido un descenso en el 2009 como consecuencia de la crisis, pero habiendo recuperado los valores anteriores a la misma, e incluso siendo superados durante el ejercicio 2018, donde se realizaron un total de 3.853.556 contratos de trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Por otro lado, Lozano (2018) habla de nueva ruta del empleo en España, *“las oportunidades en el mercado laboral se canalizan ya a través de nuevos modelos. Uno de ellos es la externalización de servicios a través de empresas especializadas en el denominado business process outsourcing (BPO)”*<sup>28</sup>. En esta nueva ruta del empleo nos encontramos con un mercado de trabajo con colectivos de profesionales muy formados y con amplia experiencia que se han quedado sin empleo después de la crisis y cuyas expectativas económicas y contractuales se han flexibilizado a la hora de volver a reincorporarse al mercado laboral. Así mismo, ha aumentado el número de empresas que ya no contratan en plantilla a profesionales especializados, prefiriendo la externalización de procesos a través de empresas especializadas *“apoyándose en los BPO’s para incorporar “manos adicionales formadas” y sacar adelante el día a día, proyectos”* (op.cit).

### 3.6.4.- El empleo autónomo.

En España el trabajo autónomo está regulado por la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, al respecto se entiende *“por trabajo por cuenta propia o autónomo la actividad económica o profesional realizada por persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Este trabajo no está sometido a la legislación laboral, salvo en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”*<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Estadística de Empresas de Trabajo Temporal extraídas de <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>

<sup>28</sup> En <http://www.economiadehoy.es/noticia/28822/empresas/de-la-gig-economy-a-un-mundo-cada-vez-con-menos-trabajo.html>

<sup>29</sup> En [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_2/contenidos/guia\\_2\\_6\\_0.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_0.htm)

En el año 2015 Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, se regulan los derechos de los trabajadores autónomos, aproximándolos a los trabajadores asalariados, donde *“el trabajo por cuenta propia o autónomo se regula por un Estatuto aprobado por ley en el que se determina el ámbito de aplicación, el régimen profesional del trabajador autónomo, se crea la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, que ha sido objeto de desarrollo reglamentario, se reconocen los derechos colectivos, la representatividad de sus asociaciones, la protección social y se impulsa la promoción del trabajo autónomo”*<sup>30</sup>.

La figura del trabajador autónomo dependiente, desde el año 2015, ya está reconocida y regulada normativamente, dentro de esta modalidad laboral los trabajadores prestan servicios a una empresa en virtud de un contrato comercial pero sus ingresos dependen de uno o unos cuantos clientes, de quienes reciben instrucciones directas sobre la forma en que deben realizar el trabajo. Por lo general, estos trabajadores no están cubiertos por las disposiciones de la legislación laboral o la seguridad social basada en el empleo, aunque algunos países han adoptado disposiciones específicas para garantizarles algunas protecciones, como es el caso de España, que regula la figura del profesional autónomo en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo<sup>31</sup>, dedicando un apartado al autónomo dependiente. También la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, con la finalidad la mejorar de situación del trabajador autónomo en un mercado de trabajo fluctuante e incierto.

En nuestro contexto esta figura profesional está regulada en los llamados TRADE, que son los trabajadores autónomos que realizan la mayor parte de su trabajo (al menos el 75%) de forma habitual y directa para un único cliente, del que dependen económicamente. AL estar regulada la figura del autónomo dependiente tiene una serie de derechos que, aunque no se asemejan a los trabajadores con contrato laboral, los diferencia del resto de los autónomos, sobre todo en cuanto a descansos, vacaciones e indemnización.

Si analizamos los datos de la EPA del primer trimestre del 2018 apreciamos un aumento significativo del número de trabajadores autónomos, de hecho éste *“creció en febrero en 16.027 nuevos cotizantes. Un incremento cuatro veces mayor que el que tuvo lugar en el mismo periodo de 2017, cuando el empleo autónomo aumentó en 4.041 nuevos empleados”* (Díaz, 2018)<sup>32</sup>, el mayor aumento de estos profesionales se ha realizado los sectores de servicios, construcción, la educación, las sanidad y las profesiones técnicas.

<sup>30</sup> En [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_2/contenidos/guia\\_2\\_6\\_3.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_3.htm)

<sup>31</sup> En [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/097507](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/097507)

<sup>32</sup> En [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/05/autonomos/1520237462\\_622796.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/05/autonomos/1520237462_622796.html)

Esta nueva realidad nos deja con un mercado laboral en el cual ya no es fácil identificar los elementos tradicionales del trabajo (horario, subordinación, salario, carrera profesional, espacio de trabajo, etc.) aparece una nueva variable en la ecuación, en la que diferentes estudios<sup>33</sup> atribuyen este cambio al auge de las economías colaborativas y el empleo en las plataformas y sus repercusiones directas en la transformación del mercado hacia nuevas dinámicas laborales en el seno de la economía digital. Para Gauthier (2016) *“la nueva economía o los nuevos negocios están revolucionando masivamente el contrato social, con el advenimiento de nuevas formas de relacionamiento y de utilización del trabajo humano”*(p.4) en los cuales el intercambio de un salario por las horas invertidas dentro de un trabajo deja paso a las transacciones “comerciales” entre tareas realizadas y los que realizan dichas tareas, lo que se viene en llamar trabajos “gig”.

### 3.7.- El trabajo atípico y la concreción de nuevos modelos de contratación en España.

Los estudios realizados por la FEDEA (2017) ponen de manifiesto el uso masivo de contratación atípica en España. Éstos han aumentado en porcentaje durante el año 2017, en comparación con el periodo anterior a la crisis, estamos en un periodo en el que los empleadores españoles formalizaron más contratos que nunca, y donde una característica particularmente llamativa es *“la fuerte subida de los contratos de duración de menos de una semana”*(p.3).

Un gran cuerpo de investigación ha establecido que los contratos temporales ya no son un trampolín para el posterior empleo fijo de los trabajadores en España, como se demuestra en los estudios de Amuedo-Dorantes (2000), Guell y Petrongolo (2007) o García-Pérez y Muñoz-Bullón (2011).

Así mismo, los datos que arroja el estudio de la FEDEA (2017) evidencian que desde el comienzo de la recuperación económica en 2014, la proporción de empleos atípicos vuelve a crecer, sobre todo por lo que respecta a la contratación temporal.

En cuanto a las características de los trabajadores, el estudio muestra que son predominantemente jóvenes. Esta característica es un reflejo de las bajas tasas de transición entre empleo temporal y permanente<sup>34</sup>.

Eurostat ofrece datos comparativos sobre la proporción de empleos temporales por ocupación. Entre el Países de la UE15, España ocupa el primer lugar en seis de las nueve ocupaciones, lo que pone de manifiesto que la temporalidad, en la actualidad, no está sujeta a sectores profesionales determinados (caracterizados por la estacionalidad), sino que afecta de forma similar a todos los sectores.

<sup>33</sup> Jansen, García-Pérez y Troncoso-Ponce (2017) y Laborda (2013).

<sup>34</sup> Ver anexo 12: El perfil del trabajador temporal en España.

La investigación también pone de manifiesto que los contratos de trabajo tienen una duración inferior a una semana, rompiendo con la premisa de que el contrato temporal es utilizado como alternativa al contrato fijo, al ser más barato (en costes salariales y de despido), ya que casi un tercio de los trabajadores que fueron contratados en 2016 firmaron tres o más contratos durante el año natural.

Un análisis más exhaustivo de los datos que arroja la investigación de la FEDEA, ponen de manifiesto que los trabajadores con contratos inferiores a una semana, son trabajadores con bajo nivel de cualificación y empleados del sector turístico y alimentario. No obstante, según la propia FEDEA *“sería un error concluir que el aumento de corta duración contrato simplemente refleja un boom en el sector del turismo. Casi el doce por ciento de los contratos de plazo fijo de menos de una semana se formalizan en el sector manufacturero, que es un sector que típicamente ofrece un nivel relativamente alto de estabilidad laboral de los trabajadores”*(p.18).

Las conclusiones que arroja esta investigación contradicen los estudios anteriores en cuanto al origen y desarrollo del contrato temporal en España, y hacen hincapié en indagar más exhaustivamente en el fenómeno, ya que los datos no fueron concluyentes, incorporando la variable de la *gig-economy* como causas subyacentes al aumento del trabajo temporal y del resto de modalidades atípicas de empleo dentro de nuestro territorio.

De lo expuesto hasta el momento se desprende que el mercado de trabajo en España no se puede describir bajo los patrones tradicionales de temporalidad como alternativa de las empresas para hacer frente a las coyunturas laborales. Para diferentes autores este aumento de las formas atípicas de empleo en España se encuadrarían dentro de las tendencias naturales del actual mercado de trabajo, que tiende hacia la flexibilización como alternativa a la desocupación, y dentro de las formas flexibles de trabajo, la *“gig-economy”* como el modelo económico más relevante.

### 3.8.- El trabajo y el trabajador en la *“Gig-Economy”* en España: perfil e itinerarios de empleo y modelos contractuales.

*Sharing economy, collaborative economy, on-demand economy, peer economy, gig economy y collaborative consumption*, entre otros conceptos, pretenden ser denominaciones que representan a un mismo fenómeno en la era de la Cuarta Revolución Industrial, la economía colaborativa.

El análisis de Trillo (2016) respecto a la economía colaborativa y la Cuarta Revolución Industrial pone de manifiesto *“que la digitalización es un hecho que está transformando en su conjunto las relaciones sociales, económicas y políticas”* (p.5), este nuevo modelo, que emerge a partir del uso generalizado de las tecnologías de la información y la comunicación en todos los aspectos y facetas de la persona y su proyección en los entornos laborales:

*“se presenta como una oportunidad de cambio, donde las tecnologías de la información y la comunicación se comportarían de forma unívoca e inequívoca para mejorar la sociedad actual. No solo se relaciona un determinado uso de la tecnología como acicate para descubrir nuevos espacios de negocio, sino que además se pretende conceder a ésta un efecto benéfico sobre la sociedad salarial capaz de enmendar determinadas situaciones ampliamente criticadas en el mundo del trabajo”(p.10).*

Bajo esta premisa el trabajo pierde su valor de uso como moneda de cambio como factor de producción para la adquisición de determinados bienes y/o servicios para pasar a conformar una identidad común a través del fenómeno descrito por Sagástegui (2005) como *“tecnologización de la vida cotidiana”* (p.7).

En el análisis que hace Rifkin (1995) se pone de manifiesto una correlación entre evolución de la tecnología y empleo, donde este último se ve seriamente amenazado, al reducir la tecnología el número de puestos de trabajo, que no se recuperarían con la creación de nuevas ocupaciones, hasta el momento inexistente, al ritmo que han sido destruidas. Por otro lado para este mismo autor la digitalización de la economía:

*“puede –y debe- implicar, por tanto, un cambio sustancial en el modelo productivo apostando por la calidad del producto, bien o servicio ofrecido, abandonando la práctica descrita anteriormente donde el riesgo empresarial se dislocaba hacia el área de los derechos de los trabajadores”* (p.14)

Las limitaciones de la digitalización quedarían minimizadas gracias a *“la aparición de sistemas ciber-físicos y la interconexión de unidades productivas, consiguiendo crear redes de producción digitales que permiten acelerar la producción y utilizar los recursos de manera más eficiente”* (p.34).

El trabajo, en el nuevo modelo económico gira entorno a la automatización, el acceso digital al cliente, donde la conectividad y la información digital se convierten en los ejes sobre los que pivota la transformación de la economía.

En este sentido, en la obra de Ginés y Gálvez (2016) se describe a la economía colaborativa como aquel modelo que es capaz de *“liberar espacios de la mercantilización de la prestación de ciertos servicios donde la propiedad o titularidad del bien o servicio que se ofrece no determinada una paralela relación de supremacía/subordinación económica, social y laboral”* (p.3), propia del modelo capitalista o neocapitalista (Ortí, 1994). Aunque para Ginés y Gálvez (2016) también *“se pretenden incluir en esta ulterior categoría de la economía a todos aquellas iniciativas empresariales que haciendo uso de las plataformas virtuales pretenden el beneficio empresarial,*

*dotándose de un número de trabajadores (autónomos/subordinados) para la prestación efectiva del servicio”* (p.4), o dicho de otra forma, empresas tradicionales.

La economía colaborativa, no solo implica una nueva forma de concebir a las empresas y los modelos productivos, sino que origina una nueva forma de entender las relaciones laborales, el análisis realizado por De Stefano (2015) pone de relieve que ya no hablamos de relaciones laborales sino de prestación de servicios, despersonalizándose la relación empleador-empleado, ya que el trabajo estaría a disposición de un número indeterminado de trabajadores (los de la red) que los obligaría a competir entre ellos, lo que se conoce como *crowdwork*, a la vez que implica el desarrollo del trabajo a través de nuevos entornos, las plataformas digitales, como segunda característica de este nuevo modelo económico.

La nueva economía configura un nuevo modelo productivo, alternativo al capitalismo tradicional, que genera nuevas formas de concebir las relaciones laborales, pero que a la vez conforma un nuevo modelo de trabajador. El tipo de vínculo que proponen las plataformas *“para obtener el concurso de estos nuevos trabajadores, no es el contrato de trabajo o la relación de empleo tradicional, sino mediante la contratación de estas personas como prestadores de servicios o contratistas independientes o microemprendedores”* (Trillo, 2016, p.10), tesis defendida por Harris and Krueger (2015) que establecen la necesidad de crear una nueva figura profesional de trabajador en las plataformas, completada con la tesis de Cherry y Aloisi (2017), que promueven una idea más viable de adoptar una nueva categoría que no se limite solamente a los trabajadores de la plataforma, sino que abarque también otros tipos de contratistas dependientes.

Desde otra óptica, el análisis realizado por Monereo (2016) pone de relieve que el *“autoempleo -trabajo autónomo y por cuenta propia- en numerosos casos ha dejado de ser una libre elección por parte de la persona que trabaja, para ser una imposición del empresario dominante o fuertemente condicionada por la situación del mercado”*(p.17), con lo que no sería un nuevo profesional surgido al amparo del nuevo modelo económico, sino que la figura tradicional del autónomo sustentaría las relaciones laborales, como autónomo dependiente (TRADE), no requiriendo la creación de modelos específicos para él, como defienden De Stefano (2015), Minifie (2016) y Bertrán (2017).

Por lo que respecta a las características del trabajo dentro de la economía colaborativa, Katz and Krueger (2016) realizan una primera aproximación al trabajo en las plataformas digitales o en la *gig-economy*. Estos autores han realizado un estudio sobre una muestra aleatoria, en el que se observa, en términos de mano de obra, un aumento 5% de los trabajadores dentro de las formas de trabajo atípicas, que puede ser explicado dentro del auge de la economía colaborativa<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Anexo 13: evolución de las formas atípicas de empleo en EEUU.



Estudios posteriores realizados en Europa, CIPD en el Reino Unido (2017) y Huws et al (2016), ofrecen cifras similares a las de Katz y Krueger, donde se evidencia que el trabajo en la economía colaborativa o de plataforma está evidenciando un cambio en la tendencia del trabajo y de las relaciones laborales, siendo un sector emergente y en alza en el mercado de trabajo en Europa.

Las encuestas realizadas por Huws, Spencer, y Joyce (2016) informan que entre el 5% y el 9% de los usuarios adultos de Internet en varios países europeos trabajan a través de tales plataformas semanalmente, los estudios de Kässi & Lehdonvirta (2016) evidencian que la tasa de crecimiento de estos trabajadores es del 26% a nivel mundial.

Los estudios de la CIPD (2017) son más exhaustivos y hacen un análisis de los trabajadores de la *gig-economy* y las motivaciones para desarrollarse profesionalmente dentro de este contexto laboral<sup>36</sup>.

Huws et al. (2016) ponen mucho énfasis en varios aspectos del género, en términos de, por ejemplo, frecuencia e intensidad y descubren que el trabajo en la plataforma es más común entre los hombres en Alemania, Suecia, Austria y los Países Bajos, que en el Reino Unido. Otros estudios como CIPD (2017) encuentra que los trabajadores son marginalmente más propensos a ser varones (56%) en el Reino Unido. Estos datos coinciden además con la investigación de Berg (2016) en el que en este tipo de trabajo los hombres representan el 52%.

Por lo que respecta a la edad de los trabajadores<sup>37</sup> de la *gig-economy*, los estudios realizados por CIPD (2017), ponen de manifiesto que los jóvenes están sobrerrepresentados por encima del resto de trabajadores.

Por su parte, los análisis de Berg (2016) sobre el perfil de los trabajadores de las dos plataformas más extendidas mundialmente (Crowdfunder y Amazon Mechanical Turk) establecen que la media de edad de estos trabajadores es de 35 años.

Por lo que respecta al nivel educativo, los datos arrojados en los estudios de CIPD (2017) encuentran solo una diferencia muy marginal en los niveles de educación de los trabajadores de la *gig-economy* en comparación con otros trabajadores del resto de sectores empresariales. Sin embargo, los trabajadores de la plataforma muestran una gama más amplia de grupos étnicos que los que se pueden apreciar en el resto de sectores empresariales, lo que permite extrapolar que el origen étnico no británico es una característica de los trabajadores de la economía digital en el Reino Unido.

Por su parte los datos que arroja la investigación de Berg (2016) es que los trabajadores de las plataformas tienen niveles de educación altos, de hecho *“they are well-educated. Only 14.1 per cent of them have a high school diploma or less (1.1 per cent have less than a high school*

<sup>36</sup> Anexo 14: motivaciones de los trabajadores para trabajar en las plataformas digitales.

<sup>37</sup> Anexo 15: edad de los trabajadores de las plataformas digitales

*diploma) and most workers have either 'some college' (28.4 per cent), a college degree (36.7 per cent) or a postgraduate degree (16.9 per cent). Of workers reporting they have 'some college', 29 per cent are currently pursuing a degree"* (p.26). Estos datos coinciden con los datos arrojados por la encuesta de Adecco en España (2017), en el cual "el perfil mayoritario de trabajador flexible en España es el de un hombre o mujer indistintamente, con estudios universitarios (55%), con un perfil profesional senior (78%), que invierte alrededor de un año en cada proyecto o empresa, que ha estudiado Administración y Dirección de Empresas (36%) y que busca un empleo con un salario elevado (62%) y que le permita conciliar (53%)" (p.35).

El trabajo en la economía colaborativa se muestra como alternativa al trabajo tradicional ya que supera las limitaciones del mismo en cuanto a autonomía y flexibilidad. Al respecto, los estudios realizados por Lehdonvirta (2017) ponen de manifiesto que las plataformas de *gig-economy* parecen proporcionar flexibilidad temporal extrema a los trabajadores, "dándoles un control total sobre cómo gastar cada hora y minuto del día" (p.117), lo que implica mayor nivel de autonomía y autogestión, aunque un análisis más exhaustivo evidencia una polarización entre los trabajadores donde algunos obtienen una mayor soberanía temporal para ellos mismos dentro de este contexto laboral, mientras que otros se encuentran la constante tiranía del reloj del modelo taylorista reemplazado por la voluble tiranía de la aplicación.

El análisis de Berg (2016) por su parte, analiza también las motivaciones que llevan a estos profesionales a trabajar en la *gig-economy*, así para un 45% de los encuestados esta modalidad laboral es un complemento salarial al trabajo principal, mientras que para un 37% esta modalidad laboral es el trabajo principal. Así mismo los datos reflejan que un 32% desempeñan esta modalidad laboral por la flexibilidad que les da a la hora de poder desempeñarlo desde casa.

Por lo que respecta al tiempo de trabajo, los datos obtenidos por Berg (2016) ponen de manifiesto que las horas semanales trabajadas por estos trabajadores fueron de 21'8 horas de promedio, manifestando de forma unánime unas condiciones salariales bajas.

Por su parte De Groen (2016) en la encuesta realizada sobre la plataforma ListMinut los datos arrojaron que los salarios, por hora, obtenidos en la plataforma, eran superiores al salario mínimo, y en otras plataformas como TaskRabbit los salarios obtenidos en plataforma eran los mismos que a través de los métodos tradicionales.

En cuanto a las coberturas sociales, son varios los autores con ponen de manifiesto la necesidad de regular la *gig-economy*, Hill (2015) propone que estos trabajadores deberían de realizar aportaciones a la seguridad social a través de las retenciones que debería practicar la propia plataforma.

Por su parte Sagardoy y Núñez (2016) exponen que de cara a superar los retos a los que se enfrentan las plataformas éstas tienden a ejercer un mayor control del trabajo de sus

colaboradores “*independientes*”. Así ésta acaban decidiendo contractualmente, el “*precio máximo de la prestación*”<sup>38</sup>, a veces un “*mínimo garantizado*”<sup>39</sup> o los incentivos a la productividad<sup>40</sup> o la obligación de respeto de las “*normas de calidad*”<sup>41</sup>, la aceptación del colaborador para ser vigilado y geo localizado durante la prestación del servicio, las hipótesis y modalidades de sanción del prestador-colaborador, por lo que, de hecho, aunque excluyen a menudo contractualmente toda relación laboral, para Auvergnon (2016) las plataformas en cuestión tienden a comportarse como empresarios, lo que permite adscribir al profesional de las plataformas al marco de las relaciones laborales actuales al poder ser considerado como “*trabajador para la plataforma*” y no “*trabajador en la plataforma*”.

Atendiendo al argumento anterior, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo (2017) plantea la necesidad de poder distinguir entre las plataformas profesionales y no profesionales; añadiendo que el trabajo de las plataformas profesionales debería de estar sujeto a regulación por parte de las administraciones, sobretodo porque en la actualidad las plataformas regulan el mercado laboral de masas, lo que para Azar, Marinescu y Marhsall (2018) provoca dejar en manos de las plataformas la regulación salarial.

*“Instead, a concentrated labour market means they risk losing everything if they need to return to it. Fifth, independent contractors and gig economy workers can (and should) themselves be considered small businesses, and yet the antitrust laws are being used to undermine any attempt on their part to improve their situations—contributing to more powerful de facto employers’ control over their lives and earnings. Instead, given the balance of power between small and large businesses, antitrust law should scrutinize those powerful tech platforms and their monopsony power”* (p.3).

Por su parte Adigital y Sharing España (2017) proponen:

*“establecer un marco seguridad jurídica apropiada para plataformas y para prestadores de servicios de la economía colaborativa así como establecer un criterio uniforme de habitualidad que esté adaptado a cada una de las diferentes actividades de la economía colaborativa y que dé lugar a un criterio uniforme de profesionalización de la actividad”* (p.6).

Aunque tal distinción no sería necesaria dado que la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo (2017) afirma que:

<sup>38</sup> Art. 5.1.1. del contrato tipo de colaboración de *Uber*.

<sup>39</sup> Modelo característico de las plataformas de servicios de comidas a domicilio.

<sup>40</sup> Tras la decisión unilateral de bajar, en septiembre de 2015, un 20% el precio facturado al cliente, *Uber* indica en su blog que, “*cuanto más bajos son los precios, mayor es la demanda de transporte, menores los tiempos de espera entre cada carrera, y mayor el trabajo de los chóferes y, en consecuencia, el volumen de negocio*” (<https://newsroom.uber.com/paris/fruberx-20/>). Por tanto, es necesario trabajar más para ganar más... o ganar como antes.

<sup>41</sup> Art. 6.1.1. (vii) del contrato tipo de colaboración de *Uber*.

*“todos los trabajadores de la economía de plataformas son, o bien empleados, o bien autónomos, según una primacía de circunstancias; recuerda en este sentido que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha definido el concepto de «trabajador» sobre la base de una relación laboral caracterizada por una serie de criterios, como la subordinación, la remuneración y la naturaleza del trabajo” (p.4).*

---

## 4.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

---

## 4.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de este trabajo es describir y analizar la tendencia de las dinámicas actuales en el mercado de trabajo español, en relación al impacto que, tanto la economía colaborativa como el trabajo dentro de las plataformas, están teniendo en la transformación del mismo hacia otras dinámicas y modelos de relaciones laborales.

Bajo la premisa anterior, y teniendo en cuenta la epistemología de la investigación, es el propio objetivo de estudio el que nos ayuda a delimitar el enfoque metodológico, según Strauss y Corbin (2002) la metodología es la manera de pensar la realidad social y de estudiarla, mientras que para Fernández (2009) se refiere al procedimiento que vamos a seguir para contrastar, verificar o demostrar nuestra hipótesis de investigación. En este sentido el presente estudio se ubica bajo la perspectiva de una metodología de investigación mixta<sup>42</sup>.

Tradicionalmente, la investigación científica se ha focalizado en la investigación de carácter cuantitativo, en la cual las técnicas y métodos son enfocados a los datos numéricos y la estadística, caracterizado por su objetividad y representatividad. Sin embargo en los últimos años, las ciencias sociales y las técnicas etnográficas para la recolección y análisis de información, han contribuido a que este esquema incluya marcos cualitativos provenientes del trabajo de campo y la observación directa, que posean interpretación subjetiva, contextualización y profundidad. La combinación de ambas produce un enfoque mixto que nos brinda una visión más completa, *“porque la realidad social es un producto humano con dimensiones objetivas (inherentes a la institucionalización, la legalidad y la conservación de un orden histórico modificable) y con dimensiones subjetivas (relacionadas con la forma como el hombre conoce e interpreta la realidad que él construye)”* (Bonilla y Rodríguez, 1997, p.59).

Nuestra investigación se basa en un marco epistemológico mixto que tiene en cuenta tanto metodologías cuantitativas como cualitativas. Por lo que respecta a metodologías cuantitativas, éstas nos ayudaran en la recogida de datos estadísticos relacionados directamente con la descripción y análisis del mercado de trabajo en nuestro territorio. Para obtener información relevante a las causas que subyacen bajo el trabajo en la economía colaborativa y si son una opción laboral alternativa al trabajo tradicional, emplearemos metodologías cualitativas que nos permitan profundizar en este aspecto. Éstas últimas nos van a permitir aproximarnos a la cotidianeidad y dinámicas de los trabajadores de la *gig-economy*, a la vez que nos va a posibilitar comparar los testimonios y las percepciones de diferentes sujetos e instancias participantes (trabajadores, plataformas, empresas, etc.), lo que va a contribuir a una mayor y más profunda

---

<sup>42</sup> *“El debate en la investigación social frecuente y lamentablemente se basa en la demonización de dos supuestos polos entre lo cuantitativo y lo cualitativo, cuando un buen investigador debe desarrollar sus habilidades y poder implementar cualquier de éstas según la necesidad de la investigación particular, sin entrar en el eclecticismo”* (Ramírez y Zwerg, 2012:108).

reflexión en torno a nuestro objetivo de estudio, las implicaciones que la *gig-economy* está teniendo en la transformación del mercado laboral en España.

Por otro lado, a la hora de emprender procesos de investigación, se consideran cuatro tipos de investigaciones en función de su nivel de profundidad: exploratorias, descriptivas, correlacionales y explicativas. Nuestra investigación, por el alcance que tiene delimitado, será una investigación de carácter mayoritariamente exploratorio y descriptivo. Exploratorio en el sentido que nuestra investigación aborda temáticas que hasta el momento han sido poco estudiadas, sobre todo desde la perspectiva de su impacto en el mercado laboral, que nos ayudaran a abordar posteriormente el estudio desde una perspectiva descriptiva, al poder abordar el fenómeno con mayor profundidad, así como delimitar sus componentes, conceptos y variables implicadas. Descriptiva en el sentido en que nos ayuda a acotar el objeto y sujeto de la investigación, a la vez que nos ayuda de evidenciar variables, conceptos y componentes de la investigación.

En nuestra investigación también tenemos en cuenta el alcance temporal de la misma, siendo entonces longitudinal o transversal. Nuestra investigación, dadas las limitaciones temporales y que la misma es una investigación no experimental, es transversal. La recolección de datos se realiza “*en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado*” (Hernández Sampieri et al., 2010, p. 151).

En el anexo 16 presentamos un cuadro resumen del diseño metodológico emprendido para identificar las tendencias actuales del mercado de trabajo, en relación a las implicaciones que la *gig-economy* tiene o puede tener sobre el mismo. Como ampliación a este diseño en el anexo 17 describimos el abordaje metodológico en cuanto a objetivos, metodología, técnicas de recogida de datos y análisis de los mismos.

#### 4.1.- Hipótesis

Las hipótesis son tentativas de aproximación al fenómeno o problema identificado, desde esta definición indican lo que tratamos de probar, se formulan en forma de proposiciones y las mismas derivan, según Williams (2003) de la revisión del marco teórico existente. No todos los procesos de investigación parten de la formulación de hipótesis, para Hernández Sampieri (2010) la formulación de hipótesis dependerá en gran medida del alcance inicial del objeto de estudio.

A partir de nuestro alcance de investigación, exploratoria y descriptiva, la formulación de hipótesis, según Hernández Sampieri, quedaría delimitada al alcance descriptivo de la misma a la vez que éstas no tienen que ser esencialmente verdaderas, pueden serlo o no serlo, y pueden o no ser comprobadas con datos. Las hipótesis son explicaciones tentativas de los hechos, no los hechos en sí mismos<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Anexo 18: formulación de hipótesis en función del alcance del estudio.

Teniendo en cuenta las preguntas de investigación propuestas y los objetivos de la investigación las hipótesis que se nos plantean son que:

A.- Dadas las necesidades de flexibilidad del mercado de trabajo se perfila una relación de empleo entre la *gig-economy*, entendida como trabajo de muy corta duración o trabajo por proyectos y el uso extensivo de las relaciones contractuales propias de las formas atípicas de empleo en nuestro territorio.

B.- Dado que el trabajo en las plataformas está directamente relacionado con el trabajo autónomo, la irrupción de este modelo económico dentro del mercado laboral repercute directamente en el aumento de afiliación de trabajadores en el régimen de autónomos de la Seguridad Social.

C.- A su vez, este aumento de profesionales autónomos de la plataforma estará relacionado directamente con las mejores condiciones laborales y/o profesionales que la plataforma ofrece con respecto al trabajo tradicional.

D.- La normativa mercantil y laboral en materia de trabajo atípico en España, regula de manera eficaz a los prestatarios de las plataformas.

Toda hipótesis lleva asociada las variables sobre las cuales va a pivotar, una variable “es una propiedad sobre la que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández Sampieri et al., 2010, p.109) y sin esta definición de las variables difícilmente se puede realizar una investigación. Nuestra investigación tiene como variables e indicadores, los siguientes componentes:

Descripción conceptual de las variables de investigación				
Hipótesis	Variables	Indicadores	Ítems	Descripción conceptual
A.- Dadas las necesidades de flexibilidad del mercado de trabajo se perfila una relación de empleo entre la <i>gig-economy</i> , entendida como trabajo de muy corta duración o trabajo por proyectos y el uso extensivo de las relaciones contractuales propias de las formas atípicas de empleo en nuestro territorio.	Tipología de contratos propios del trabajo en las plataformas.	Modalidades contractuales propias de la <i>gig-economy</i> .	Contrato mercantil	El contrato mercantil es el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones de naturaleza mercantil (compra venta de servicios y/o productos) y cuyas actividades están reguladas por el derecho mercantil.
			Contrato laboral temporal	“El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado” <sup>44</sup> .
			Contrato laboral a tiempo parcial	“El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un

<sup>44</sup> Definición del SEPE extraído el 8 de junio de 2018 de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/guia\\_contratos.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf)



				trabajador a tiempo completo comparable <sup>45</sup> .
			Contrato laboral a tiempo completo	“Se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.” <sup>46</sup> .
B.- Dado que el trabajo en las plataformas está directamente relacionado con el trabajo autónomo, la irrupción de este modelo económico dentro del mercado laboral repercute directamente en el aumento de afiliación de trabajadores en el régimen de autónomos de la Seguridad Social.	Actividades económicas propias del trabajo en las plataformas digitales <sup>47</sup> .	Tipología de actividades del catálogo nacional de actividades económicas vinculadas al trabajo en las plataformas.	49 Transporte por Carretera	Compartir coche, trayectos o parking.
			55 Servicios de alojamiento	Actividades turísticas
			62 Programación, consultoría y otras actividades Informáticas	TI, páginas web y software
			63 Servicios de información	Teléfonos móviles e informática Ventas y marketing Traducción e idiomas
			64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos pens.	Negocios, contabilidad, recursos humanos y leyes Servicios financieros colaborativos para particulares y/o empresas
			70 Actividades de las sedes centrales; activ. Consul. Gest. Empr.	Abastecimiento y fabricación
			71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	Diseño, comunicación y arquitectura
			74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	Ingeniería y ciencias Trabajos y servicios locales
			82 Actividades administrativas de oficina y activ. Aux. Empresas.	Redacción y contenidos Entrada de datos y administración Microtarefas -On Demand Economy.
			Teletrabajo	

<sup>45</sup> Art. 12.1 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(TRLET\)](#)

<sup>46</sup> Op.cit.

<sup>47</sup> Relación entre el Catálogo Nacional de Actividades Económicas (CNAE) y las actividades empresariales propias de las plataformas digitales extraído del listado de sectores en los que se localizan los profesionales dentro de las plataformas en <https://www.freelancer.es/job>

C.- A su vez, este aumento de profesionales autónomos de la plataforma estará relacionado directamente con las mejores condiciones laborales y/o profesionales que la plataforma ofrece con respecto al trabajo tradicional.	Características del trabajo en las plataformas	El trabajo en la plataforma como medida de flexibilidad interna de las empresas.	Jornada parcial. Contrato temporal. Trabajadores autónomos.	Las empresas no hacen uso de plataformas para reducir costes o intensificar el rendimiento del trabajo o para evitar las rigideces del contrato de trabajo sino como medida de flexibilidad laboral en cuanto a estructura organizativa y organización de tiempos de trabajo.
		El trabajo de plataforma como alternativa a la organización del tiempo de trabajo-tiempo de ocio.	Horas de trabajo efectivo diario. Jornada laboral semanal. Vacaciones y festivos.	El trabajo en la plataforma permite una mejor conciliación entre la vida profesional y la vida personal de la persona trabajadora que el trabajo estándar.
		La flexibilidad laboral del prestatario de servicios y/o productos.	Autonomía en la toma de decisiones de negocio. Delimitación de la contraprestación económica. Libertad horaria para decidir la jornada de trabajo	Las plataformas digitales permiten al trabajador decidir cuándo trabajar, cuánto trabajar y el precio de la transacción profesional o el servicio.
		Las condiciones retributivas de los trabajadores.	Salario de los trabajadores asalariados. Fijación de precios y tarifas por parte de los trabajadores.	El trabajo en las plataformas digitales está mejor retribuido que el trabajo asalariado.
		La calidad del trabajo en las plataformas digitales.	El salario o la contraprestación económica por los servicios prestados es la misma que para el resto de trabajadores. Trabajador con los mismos derechos y garantías sociales que el resto de trabajadores del mercado de trabajo. Existencia de procesos de negociación colectiva que velan por los derechos de los trabajadores.	En el trabajo de la <i>gig-economy</i> no se detectan riesgos que puedan requerir regulaciones específicas y no hay indicios de precariedad laboral en los prestatarios de servicios dentro de las plataformas digitales.
		El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la <i>gig-economy</i> .	Aumento voluntario de trabajadores en modalidades atípicas de empleo	Los prestatarios de servicios en las plataformas están satisfechos con su actividad profesional dentro de la <i>gig-economy</i> .

			relacionadas con la <i>gig-economy</i> .	
D.- La normativa mercantil y laboral en materia de trabajo atípico en España, regula de manera eficaz a los prestatarios de las plataformas.	Tipo de relación del trabajador con la plataforma	Trabajo subordinado y dependiente	Asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste.	<p><i>“El trabajo subordinado y dependiente es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.”</i><sup>48</sup>.</p>
			Organización del trabajo impuesta por el empleador.	
			El número y los tipos de trabajo son impuestos por el empleador.	
			Sometimiento al horario delimitado por el empleador.	
			Clientes delimitados por el empleador.	
			Los medios y recursos para el ejercicio del trabajo son facilitados por el empleador.	
			Fijación de precios y tarifas por parte del empleador.	
			Carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.	
		Trabajo autónomo e independiente	No asistencia a un centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste.	<p><i>“Trabajo independiente y/o autónomo. Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo. Por ejemplo gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos. No están protegidos por el Derecho del Trabajo. Sus características son:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>El trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia.</i></li> <li>• <i>Los instrumentos de trabajo son del trabajador.</i></li> <li>• <i>El bien producido es directamente para el público.</i></li> <li>• <i>No existe horario de trabajo”</i><sup>49</sup>.</li> </ul>
			Capacidad de autonomía del trabajador para organizar su trabajo.	
			Capacidad de decisión del trabajador para escoger los trabajos a realizar.	
			Libertad horaria del trabajador.	
			Libertad de escoger trabajo y/o clientes.	

<sup>48</sup> Extraído el 8 de junio de 2018 de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html>

<sup>49</sup> Op.cit.

			Propiedad de los medios y recursos para el ejercicio del trabajo por parte del trabajador.
			Fijación de precios y tarifas son decisión del trabajador.
			Carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.

Tabla 1.- Descripción de variables e indicadores en nuestro planteamiento investigador.

#### 4.2.- Diseño

Una vez planteado el problema de investigación y se han acotado los objetivos así como su alcance y las posible hipótesis derivadas del mismo, debemos proceder a establecer el mejor mecanismo para responder a las preguntas de investigación planteadas, además de cubrir los objetivos definidos, para Hernández Sampieri (2010) implica “seleccionar o desarrollar uno o más diseños de investigación y aplicarlos al contexto particular de su estudio. El termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (p.120).

De diseños de investigación encontramos los diseños experimentales y no experimentales, nuestra propuesta se enmarca dentro de procesos de investigación no experimentales ya que lo pretendemos es observar y describir el fenómeno tal y como se desarrolla en el contexto, sin intervenir sobre el mismo, para proceder a su posterior análisis a partir de un planteamiento, en su diseño, del uso de metodología tanto cuantitativa y cualitativa.

El trabajo en las plataformas, hasta el momento, no es un trabajo regulado sujeto a normalización que nos permita obtener datos directos en cuanto a trabajadores que desempeñan labores profesionales dentro de las mismas, así como el tipo de condiciones contractuales y el ámbito en el que se desempeña dicho trabajo (dentro o fuera de ellas), lo que dificulta el acceso a la información. Así mismo no existen datos estadísticos concretos sobre las plataformas. Por eso intentaremos aproximarnos a los hechos a partir del análisis de fuentes de datos secundarias como son:

- La evolución del alta de profesionales en la Seguridad Social (sobre todo en el régimen de autónomos) durante el periodo 2014-2018.
- El análisis de los sectores profesionales en los que se da la mayor alza de estos profesionales en el mismo período;
- Y el análisis de los sectores profesionales de las plataformas con ánimo de lucro y de servicios con contraprestación económica en los que se concentra la oferta de servicios/profesionales.

- La evolución de la contratación atípica en España en el periodo 2014-2018.
- Los sectores profesionales en los que se concentra la demanda y características de la misma.

A partir de estos datos podemos llegar a establecer algún tipo de relación entre el aumento de estos profesionales y el aumento de plataformas de servicios profesionales subyacentes.

A partir de la recopilación de toda esta información<sup>50</sup> y su posterior análisis podremos llegar a establecer algún tipo de relación entre la *gig-economy* y el aumento de las formas atípicas de empleo en nuestro contexto, en cuanto a aumento del contrato temporal a tiempo parcial, de muy corta duración o aumento del alta de trabajadores en el régimen de autónomos de la Seguridad Social.

Por otro lado, para verificar si el trabajo en las plataformas es una opción profesional que está directamente relacionada con la mejora de las condiciones laborales dentro de las mismas, en comparación con el trabajo tradicional y asalariado, utilizaremos el estudio de casos como metodología y la entrevista en profundidad a prestatarios de servicios de la plataforma, como herramienta. Hemos optado por la entrevista en profundidad como método de recogida de datos ya que nos permite obtener información veraz, fidedigna y oportuna en base a nuestro objetivo de investigación.

Dado que el planteamiento cualitativo se caracteriza por ser más flexible que el cuantitativo, no nos proponemos, a priori, acotar a una plataforma determinada ni a un sector determinado, dado que no existen registros oficiales de estos profesionales en la red, lo que nos dificulta, por un lado, el acceso a los mismos y por otro escoger un método de muestreo que permita la representatividad de la población,

Ante esta limitación de los datos, con respecto a los trabajadores de plataforma y quienes son, para poder contactar con ellos aprovecharemos las ventajas que las propias plataformas ofrecen para encontrar trabajadores que voluntariamente quieran participar en la investigación.

A este respecto hemos aprovechado el cierre de la plataforma Infojobs Freelander<sup>51</sup> y el debate que se ha abierto entre sus profesionales, para contactar con ellos y poder concertar entrevistas.

La entrevista tiene como objetivo abordar más en profundidad en los mecanismos o factores que subyacen en la motivación de los trabajadores a la hora de decidirse por el trabajo en las plataformas como opción laboral, específicamente nos permitirá ahondar en binomio trabajo en la plataforma-trabajador.

Por último y para dar respuesta a la cuarta hipótesis de investigación, que se centra en el análisis del alcance que las actuales normativas laborales tienen a la hora de regular los derechos de los

<sup>50</sup> Anexo 19: Diseño de la investigación

<sup>51</sup> Hasta el pasado 22 de mayo 2018 Infojobs Freelander ha sido una de las plataformas utilizadas por más de 143000 trabajadores autónomos en España (número extraído del número de registros de autónomos dentro de la plataforma).

trabajadores en las redes, tenemos en cuenta el empleo del análisis documental cualitativo como mecanismo que nos permite conocer la realidad de los trabajadores de la *gig-economy* desde un punto de vista legal y normativo, a la vez que nos permite ahondar en éste fenómeno.

En la selección de las fuentes documentales tenemos en cuenta los criterios de relevancia, aplicabilidad al objeto de investigación, los paradigmas sobre los que sentamos las bases de la presente investigación, así como el hecho de que sean fuentes documentales vigentes, innovadoras y de accesibilidad inmediata.

Para ello utilizamos como documentos para el análisis la sentencia de la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (TSJC) de 2017 sobre la plataforma Uber y la consideración que se hace al respecto de los trabajadores de la plataforma. También utilizamos como fuente documental el análisis que realiza la Asociación Adigital en cuanto a situación actual de los trabajadores en las plataformas y consideraciones a tener en cuenta de cara a la mejora de la situación y relación contractual, así como las consideraciones del Parlamento Europeo respecto a los trabajadores de la economía colaborativa, analizando para ello la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 10 de diciembre de 2017, por la que se determina que la plataforma Uber no responde a la clasificación de “Servicio de la Sociedad de la Información” sino a la de “Servicio en el ámbito de los transportes”. También tenemos en cuenta los diferentes dictámenes de órganos consultivos y ejecutivos de la administración como el Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), la Sentencia del juzgado nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio declara la laboralidad del Rider y condena a Deliveroo a pagarle la Indemnización por despido improcedente, creando precedentes al considerar a los riders como trabajadores asalariados, y la Sentencia de 16 de noviembre de 2017 del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de la Comunidad de Madrid sobre la consideración de trabajadores asalariados de trabajadores autónomos dependientes. Para ello utilizamos el análisis documental como metodología cualitativa para la obtención de los datos que abarcan el periodo 2014-2018.

#### 4.3.- Muestra

Delimita aquello que va a ser medido, es decir, se centra en qué o quienes se concentra el interés de la investigación, de ahí que la muestra dependa directamente del planteamiento de la investigación y de su alcance, lo que permitirá acotar los participantes, objetos o sucesos sobre los que se va a poner la atención. Para Sampieri (2010) para seleccionar la muestra “*lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.)*”(p.173). Si nos centramos en la muestra desde planteamientos epistemológicos cualitativos, como es nuestro marco de referencia, ésta alude a un grupo de personas, hechos, situaciones, comunidades o demás elementos sobre los cuales se implementará la recogida de datos, sin que sea necesario que la muestra sea representativa

de la población o universo objeto de estudio. Para Creswell et al. (2008) delimitar la muestra implica responder a ¿qué casos nos van a interesar? y ¿dónde podemos encontrarlos?

Atendiendo a estos criterios y centrándonos en nuestro contexto de investigación el universo de referencia son tanto los trabajadores que desempeñan sus labores profesionales dentro del entorno de las plataformas de trabajo colaborativo, y más concretamente dentro de la *gig-economy*, como aquellos trabajadores de los sectores potencialmente sujetos a prácticas de economía de las plataformas. Teniendo en cuenta este supuesto hemos realizado dos entrevistas a dos trabajadores de la plataforma *Infojobs Freelance*, plataforma que ha dejado de prestar servicios en la red pero donde esta situación tiene mucho interés investigador porque en este marco pueden aflorar sin condicionantes las experiencias vividas y las valoraciones de los prestatarios y usuarios de las mismas. Para ello se ha pedido permiso a los prestatarios de servicios para ser entrevistados en un trabajo con una clara voluntad científica y por los cauces públicos de la plataforma, contactando con los entrevistados por las vías establecidas dentro de la plataforma.

Desde el punto de vista empresarial también son parte del universo de referencia las empresas como usuarias-empleadora-consumidoras de los servicios-productos de los trabajadores de las plataformas, para ello hemos realizado también dos entrevistas a responsables de personas en empresas de outsourcing y consultorías tecnológicas, que nos ha permitido aproximarnos a la situación desde el punto de vista de la organización.

También forman parte del universo los operadores jurídicos de primer nivel y los órganos consultivos de las administraciones públicas estatales y autonómicas, para ello acotamos el análisis de la jurisprudencia limitándolo al período 2014-2018.

Debido a la dificultad de identificar a estos trabajadores, en cuanto a número, profesión, ubicación, formación, y demás variables que nos permitan aplicar técnicas de muestreo, nos centramos en el estudio de casos y estos casos se limitan al número de entrevistas que se han realizado en función de los trabajadores con los que hemos podido contactar. Al respecto es necesario precisar que el estudio de casos puede incluir tanto estudios de un solo caso como de múltiples casos (según sea una o varias las unidades de análisis), su propósito fundamental, según Pérez Serrano (2000) es comprender la particularidad del caso, en el intento de conocer cómo funcionan todas las partes que los componen y las relaciones entre ellas para formar un todo.

Por último, en nuestro diseño de investigación contemplamos el análisis documental como metodología de obtención de información y el análisis cualitativo de la jurisprudencia vigente y el marco normativo como fuentes de obtención de datos, al respecto, por lo tanto, pasarán a ser también parte de la muestra los operadores jurídicos de primer nivel, como son el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el Consell de Treball,

Econòmic i Social de Catalunya así como los diferentes Tribunales de lo Social que se han posicionado y emitido sentencias dentro del trabajo en las plataformas digitales.

#### 4.4.- Instrumentos

Nuestra investigación utiliza un método mixto en el que se combina el empleo de metodologías cuantitativas y cualitativas, en cuanto a instrumentos dentro de la metodología cuantitativa utilizaremos las fuentes de datos estadísticos secundarios procedentes del Servicio Público de Empleo, de la Seguridad Social y de la Encuesta de Población Activa para los períodos 2014-2018.

Por otro lado, y como ya se ha puesto de manifiesto, el diseño cualitativo adoptado en nuestra investigación es el estudio de casos; dentro de los estudios de casos existen tres grandes tipos, según Stake (2005), citado en Rodríguez (2015, p. 50): intrínsecos, instrumentales y colectivos, el abordaje de nuestra investigación va a tener en cuenta el diseño de estudio de casos colectivos entendidos como el estudio de *“un conjunto de casos de forma conjunta para investigar un determinado fenómeno, población o condición general. En realidad, se trata de un estudio instrumental extendido a varios casos. Los casos pueden ser similares o no, ya que no es necesario conocer de antemano si tienen alguna característica en común”* (Rodríguez, 2015, p.50).

Para la recogida de datos hemos escogido la entrevista en profundidad como instrumento de recogida de información cualitativa, que nos permite obtener datos relevantes. La entrevista nos va a permitir identificar y describir todos aquellos elementos intrínsecos al objeto de la investigación, a su vez es una herramienta cualitativa de mucha flexibilidad y versatilidad que nos permite ir ahondando en la información en la medida en que el sujeto va exponiendo su discurso, permitiendo así identificar posibles variables o aspectos que no se habían tenido en cuenta previamente y que pueden enriquecer o clarificar los resultados de la investigación.

Para la obtención de los datos hemos realizado cuatro entrevistas, dos sobre trabajadores de plataformas digitales y dos sobre responsables de personas en organizaciones empresariales, lo que nos ha permitido obtener información relevante desde dos posicionamientos diferentes: el trabajador y la empresa.

- E.A. (42), trabajador de una empresa de consultoría audiovisual que para completar su salario realizaba encargos de edición de video para un canal de You Tube.
- T.G. (37), trabajador autónomo de empresa de servicios de transporte que utiliza la plataforma Infojobs Freelance como una herramienta más para captar clientes.
- A.B. (39), trabajadora de una empresa de outsourcing de procesos de negocio de servicios BPM/BPO, responsable de las políticas de recursos humanos de su área



empresarial, con más de 15 años de experiencia en la dirección de equipos y desarrollo de procesos.

- L.B. (29), trabajadora de una consultoría tecnológica encargada de la robotización de procesos automatizados y de la transformación digital de las empresas, inmersa en este momento en procesos de transformación de procesos de negocio y gestión del cambio organizacional, que tiene entre sus competencias la selección y contratación de profesionales para la implantación de nuevos procesos de negocio robotizados.

La entrevista en profundidad<sup>52</sup> ha ido acompañada de un cuestionario compuesto por 40 ítems o preguntas abiertas que nos han permitido iniciar la entrevista y desarrollarla en función de la participación del entrevistado.

Se ha propuesto un orden de preguntas pero el entrevistador, en función de las respuestas del entrevistado puede modificar el orden, añadir las que considere necesarias para clarificar aspectos que no hayan quedado claros o eliminar alguna si ya en respuestas previas éstas han sido abordadas<sup>53</sup>.

Además de recopilar información proveniente de los trabajadores de las plataformas, dentro de nuestro alcance también está el identificar las causas subyacentes bajo las modalidades que inducen a las empresas a utilizar los servicios de los trabajadores de plataforma o las medidas de contratación atípica, de ahí que también consideremos el interés de analizar la situación de la transformación del mercado de trabajo desde el punto de vista de las empresas. Para ello hemos elaborado un modelo de entrevista<sup>54</sup> dirigida a responsables de empresas o responsables de equipos que contratan personal por proyectos, bien a través del empleo de plataformas digitales, bien a través de las medidas de flexibilidad laboral de que disponen en la actualidad, que tiene en cuenta los indicadores establecidos en el diseño de la investigación<sup>55</sup>.

Siguiendo la misma estructura que la entrevista dirigida a los trabajadores de las plataformas, ésta se compone de 20 ítems que se estructuran en preguntas generales, preguntas para ejemplificar, preguntas estructurales y preguntas de contraste<sup>56</sup>.

Ambos modelos de entrevista han sido diseñados para que el entrevistador pueda ir profundizando en el tema de investigación, todo y ello las mismas, como se ha identificado previamente, pueden ser modificadas de orden, teniendo en cuenta si el entrevistado ya las ha abordado en el discurso, independientemente de este aspecto siguiendo a Sampieri (2010), presentamos un modelo de desarrollo de entrevista que, desde planteamientos cualitativos,

<sup>52</sup> Anexo 20: modelo de entrevista trabajadores plataforma.

<sup>53</sup> Anexo 21: indicadores de la entrevista.

<sup>54</sup> Anexo 22: modelo de entrevista empresa.

<sup>55</sup> Anexo 23: indicadores para la entrevista.

<sup>56</sup> Anexo 24: preguntas de la entrevista en función de la tipología.

organiza la estructura de la misma para obtener la información relevante de nuestro proceso investigador.



*Ilustración 1.- Orden de formulación de las preguntas en la entrevista cualitativa extraído de Hernández Sampieri et al., 2010, p. 421.*

Como instrumento cualitativo utilizaremos también la información documental proveniente de los dictámenes jurídicos y las sentencias de los tribunales respecto al trabajo y los trabajadores de las plataformas digitales<sup>57</sup>.

En el análisis documental ponemos la atención en los siguientes aspectos:

- Asistencia o no a un centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste.
- Capacidad de autonomía del trabajador para organizar su trabajo.
- Capacidad de decisión del trabajador para escoger los trabajos a realizar.
- Libertad horaria del trabajador.
- Libertad de escoger trabajo y/o clientes.
- Propiedad de los medios y recursos para el ejercicio del trabajo por parte del trabajador.
- Fijación de precios y tarifas son decisión del trabajador.
- Carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.

Para ello analizamos los datos provenientes de los siguientes documentos:

- Posicionamiento sobre la economía colaborativa del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya de 2017.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 10 de diciembre de 2017, por la que se determina que la plataforma Uber no responde a la clasificación de “Servicio de la Sociedad de la Información” sino a la de “Servicio en el ámbito de los transportes”.
- La Sentencia del juzgado nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio declara la laboralidad del *riders* y condena a Deliveroo a pagarle la Indemnización por despido improcedente, creando precedentes al considerar a los *riders* como trabajadores asalariados.

<sup>57</sup> Anexo 25: indicadores para el análisis documental.

- La Sentencia de 16 de noviembre de 2017 del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de la Comunidad de Madrid sobre la consideración de trabajadores asalariados de trabajadores autónomos dependientes.
- El informe de la Asociación Española de la Economía Digital sobre las propuestas de regulación del trabajo en las plataformas.

---

## 5.- RESULTADOS

---

## 5.- RESULTADOS

El mercado de trabajo español, al igual que sucede en el resto de los países de la Unión Europea, se caracteriza por una mayor importancia de las políticas de recursos humanos flexibles. Ésta se ha promovido y facilitado a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha aumentado *“las medidas de flexibilidad interna (ajustes de salarios y/o horas trabajadas) y externa (disminución de costes de despido). Y aunque las primeras han sido utilizadas relativamente poco; las segundas sí que han facilitado el despido”*<sup>58</sup>. Estas medidas, más que mejorar las condiciones de las personas trabajadoras en las empresas han contribuido a que el empleo, tal y como se ha concebido hasta el momento (para todos y para toda la vida) entre en decadencia y no tenga el estatus del que ha gozado en las sociedades modernas hasta el momento. Las políticas neoliberales, que han contribuido a la crisis de los modelos de empleo tradicionales, han deteriorado tanto el empleo (precarizándolo e individualizándolo) que la sociedad ya no considera el trabajo como eje estructurador de la misma, sino que son otros los factores que empiezan a emerger dentro de la misma.

Por otro lado, como consecuencia del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación y el impacto que tienen en la sociedad y en la economía han promovido el desarrollo de un nuevo modelo económico, la economía colaborativa y un nuevo modelo de sociedad, la sociedad del conocimiento. El empleo de las TICs se ha extendido más allá de los medios de producción y ha colonizado todos los ámbitos en los que se desarrolla la persona, desde el personal hasta el profesional, donde el mercado de trabajo no ha quedado exento siendo hoy en día las plataformas digitales un nuevo entorno en el que se establecen y se desarrollan nuevas relaciones laborales.

Este auge del trabajo a través de las plataformas digitales está ganando terreno a los modelos tradicionales de organización del trabajo, sobre todo por la flexibilidad laboral que el propio modelo ofrece. A su vez, cada vez son más las personas trabajadores que intentan desarrollarse en este entorno como alternativa al trabajo tradicional, bien por la autonomía que este tipo de trabajo les ofrece, bien por las mejores posibilidades que se ofrecen dentro de las plataformas, en comparación con el empleo tradicional o bien porque las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo estándar son cada vez menores.

Todos estos elementos están contribuyendo a una transformación del mercado de trabajo en el cual las relaciones tradicionales entre empleadores y empleados se están modificando hacia nuevas formas de entender y concebir las relaciones laborales y donde los modelos tradicionales para explicar las fluctuaciones del mercado laboral ya no son válidos.

<sup>58</sup> Sara de la Rica (2015). Extraído el 7 de junio de 2018 de <http://www.elmundo.es/economia/2015/11/01/56325101ca4741e31c8b4659.html>.

### 5.1.- Análisis del mercado de trabajo en España en el periodo 2014-2018

Nuestra primera hipótesis de trabajo partía de considerar que dadas las necesidades de flexibilidad del mercado de trabajo se perfilaba una relación entre el empleo en la *gig-economy* (entendida ésta como los trabajos de muy corta duración o por proyectos) y el uso extensivo de las relaciones contractuales propias de las formas atípicas de empleo en nuestro territorio: trabajo temporal, trabajo parcial, trabajo autónomo y trabajo por agencia.

Las formas de contratación atípica del mercado de trabajo español, según nuestra hipótesis, no hay que ubicarla sólo en factores de estacionalidad, sectorialidad o crisis económicas, sino que hay otras causas que vienen a explicar el fenómeno más allá de las formas tradicionales sobre las que se ha asentado hasta el momento, entre ellas el auge de las plataformas digitales y la nueva organización del trabajo que se desarrolla al amparo de las mismas.

Para abordar esta primera hipótesis hemos hecho un análisis del mercado de trabajo entre el periodo 2014-2018, momento en el que se ha considerado que España ha salido de la crisis económica y por la tanto en procesos de recuperación económica y de empleo<sup>59</sup>.

A la hora de analizar el mercado de trabajo hemos tenido en cuenta la evolución de la contratación a lo largo del periodo anteriormente señalado a partir de los datos de afiliación extraídos de la Seguridad Social.

Por lo que respecta a la evolución del alta de trabajadores, durante el periodo 2014-2018, tal y como todos los informes vienen señalando, se constata un aumento significativo de afiliados a la seguridad social, lo que pone de relieve la mejora de la salud económica del país, en general, y del mercado de trabajo en particular.

---

<sup>59</sup>“ La economía española cierra 2013 con un crecimiento del 0,2%, una décima superior al trimestre previo” Ministerio de Economía y empresa, extraído el 7 de junio de 2018 de <http://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/menuitem.ac30f9268750bd56a0b0240e026041a0/?vgnextoid=b33e97b5ef274410VgnVCM1000001d04140aRCRD&vgnnextchannel=864e154527515310VgnVCM1000001d04140aRCRD>.

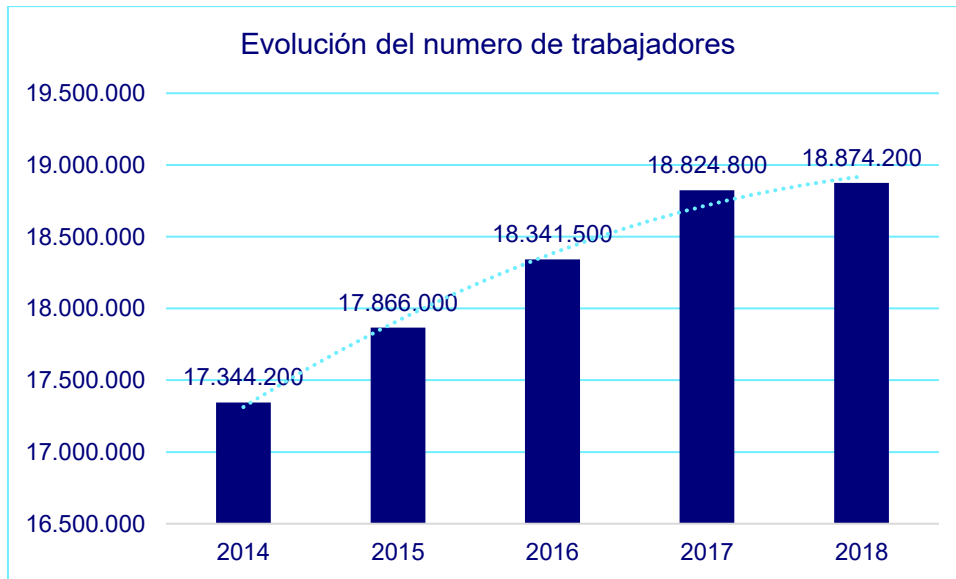


Ilustración 2.-- Evolución de la tasa de ocupación en España para el periodo 2014-2018.<sup>60</sup>

Si analizamos más detenidamente los datos y tomamos como referencia a los trabajadores en régimen general (asalariados en el modelo tradicional del mercado de trabajo) y los trabajadores en el régimen de autónomos (vinculados directamente con el desarrollo de la economía de las plataformas), constatamos que también se ha producido un aumento significativo en estos dos grupos de cotización.



Ilustración 3.- Alta de trabajadores en la Seguridad Social en régimen general y régimen de autónomos.

Durante los últimos cuatro años el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social ha aumentado significativamente, llegando en el último periodo a un aumento de afiliados del 3'70% con respecto al periodo anterior, lo que equivale a un total de 18.300.075 trabajadores (no se

<sup>60</sup> Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa para la media anual de los periodos analizados.

incluyen en estos datos los trabajadores de regímenes especiales como trabajadores del hogar, régimen agrario, mar y carbón por no ser sectores vinculados directamente a la economía de las plataformas).

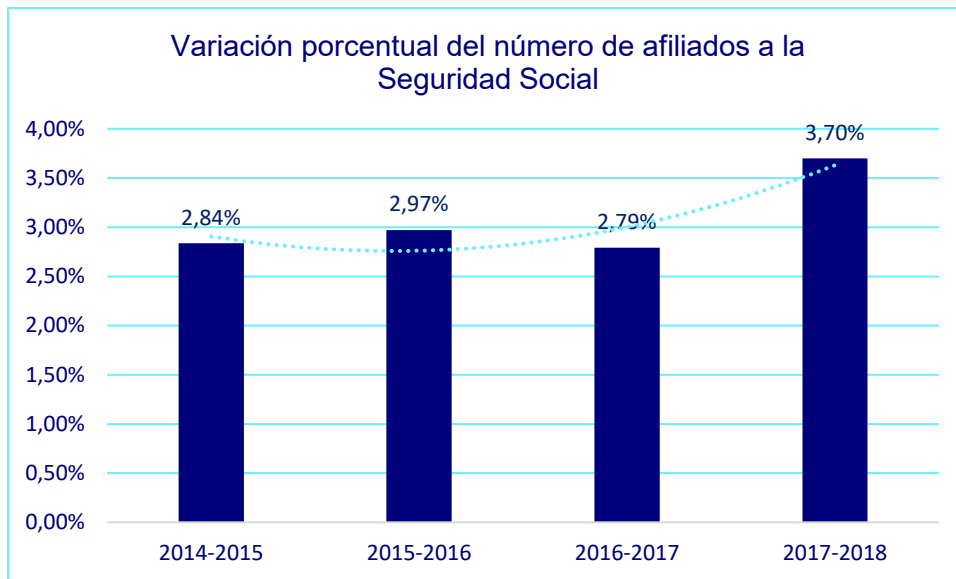


Ilustración 4.- Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social durante el periodo 2014-2018<sup>61</sup>

Por lo que respecta al aumento del número de afiliaciones, éstas se han concentrado mayoritariamente en el sector servicios, tal y como se aprecia en la tabla siguiente, tanto en trabajadores del régimen general como en trabajadores del régimen de autónomos.

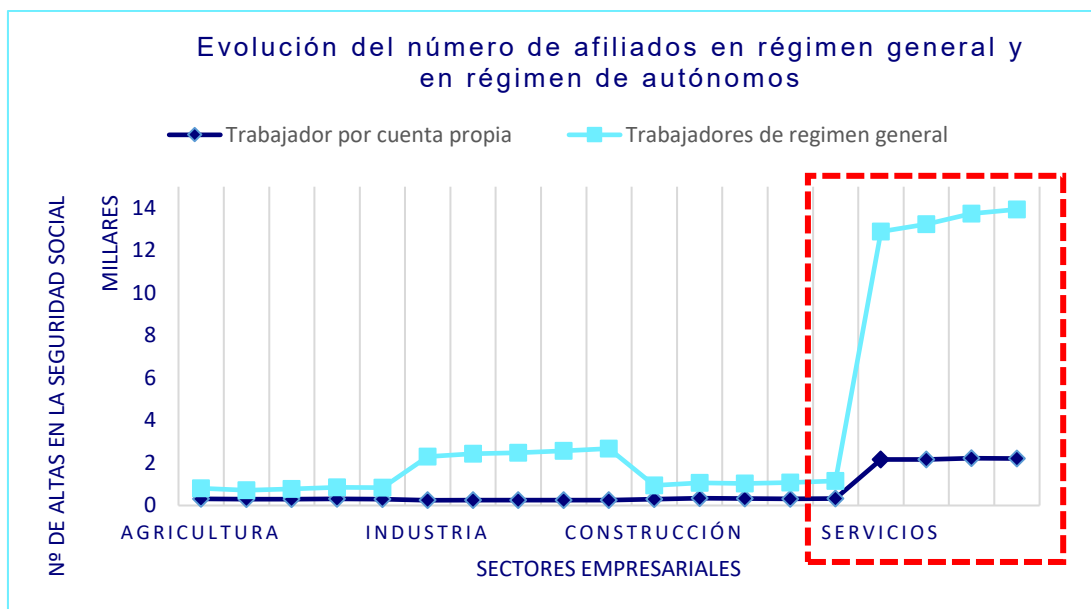


Ilustración 5.- Evolución de afiliados a la Seguridad Social por sectores empresariales entre el periodo 2014-2018<sup>62</sup>.

<sup>61</sup> Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social.

<sup>62</sup> Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social.



La variación porcentual que se ha producido en el periodo 2014-2018 pone de manifiesto que ha habido un aumento significativo, también, en el porcentaje de trabajadores en régimen de autónomos en España, tal y como se muestra en la tabla siguiente, siendo mayor el aumento en el periodo 2014-2015, situándose en el último periodo en un aumento del 0'96%, lo que pone de manifiesto que el número de trabajadores en régimen de autónomos en nuestro territorio sigue creciendo.

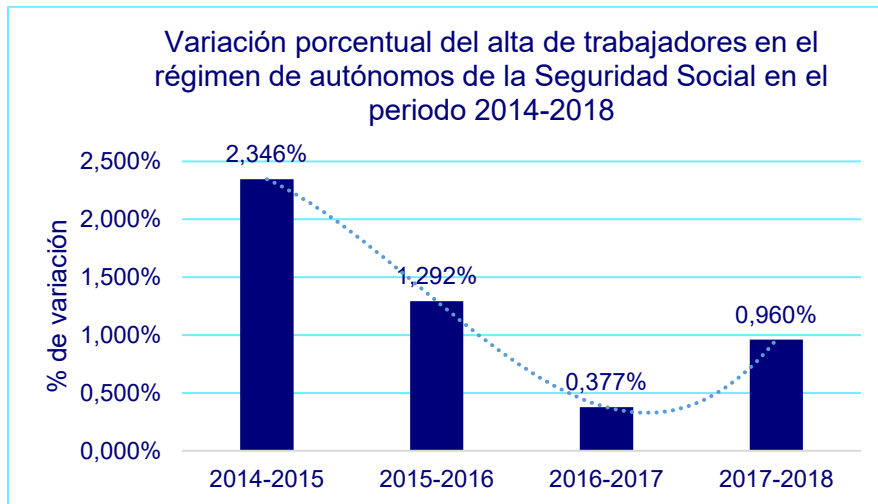


Ilustración 6- Variación porcentual de trabajadores autónomos en el periodo 2014-2018.<sup>63</sup>

Si analizamos el aumento de trabajadores, que se concentra mayoritariamente en el sector servicios (CNAE del 51 al 95), en función del sector de actividad en el que se ha producido la afiliación, el resultado que se muestra es el siguiente:

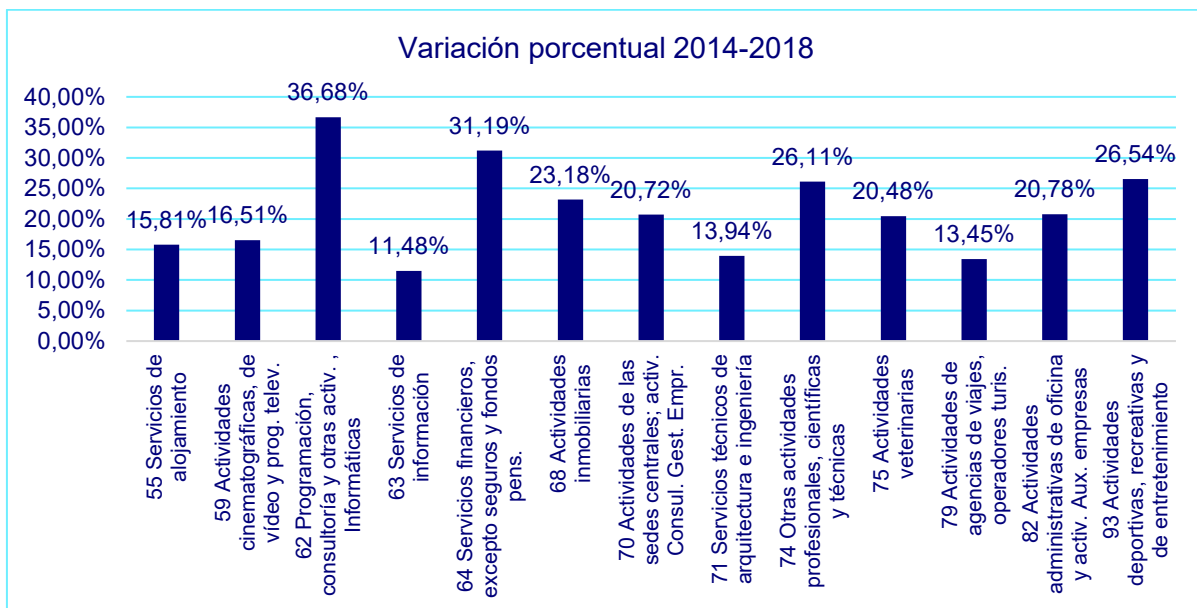


Ilustración 7.- Variación del porcentaje de afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores entre el 2014-2018.<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social.

<sup>64</sup> Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social.

Las actividades económicas en las que se aprecia un mayor aumento de afiliados son: CNAE 62 (Programación, consultoría y otras actividades informáticas), CNAE 31 (Servicios Financieros), CNAE 93 (Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento) y CNAE 68 (Actividades inmobiliarias), así como el resto de actividades identificadas en la ilustración anterior.

Con respecto a los sectores de actividades a los que se dirige el trabajo en las plataformas, éstos son:

<b>Relación entre actividades económicas y actividades de plataformas digitales.</b>	
Código de actividad económica	Actividad desarrollada en la plataforma
49 Transporte por Carretera	Compartir coche, trayectos o parking.
55 Servicios de alojamiento	Actividades turísticas
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y prog. telev.	
62 Programación, consultoría y otras activ. , Informáticas	TI, páginas web y software
63 Servicios de información	Teléfonos móviles e informática Ventas y marketing Traducción e idiomas
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos pens.	Negocios, contabilidad, recursos humanos y leyes Servicios financieros colaborativos para particulares y/o empresas
68 Actividades inmobiliarias	
70 Actividades de las sedes centrales; activ. Consul. Gest. Empr.	Abastecimiento y fabricación
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	Diseño, comunicación y arquitectura
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	Ingeniería y ciencias Trabajos y servicios locales
75 Actividades veterinarias	
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos	
82 Actividades administrativas de oficina y activ. Aux. empresas	Redacción y contenidos Entrada de datos y administración Microtarefas-On Demand Economy
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	

*Tabla 2- Relación entre las actividades económicas del mercado de trabajo y las actividades dentro de la economía colaborativa*

En la tabla anterior se puede apreciar que en las actividades empresariales en las que se da un mayor porcentaje de altas de trabajadores en la Seguridad Social son actividades que también se corresponden con ámbitos propios del trabajo en la plataforma y la economía colaborativa.

Este aspecto nos puede llevar a considerar que uno de los factores que puede influir en el aumento de afiliaciones en la Seguridad Social es el aumento del trabajo a través de las plataformas.

Por lo que respecta a la contratación atípica y de cara a analizar si la misma puede estar relacionada con el trabajo en las plataformas hemos procedido a analizar los datos provenientes de las estadísticas de la Seguridad Social para las altas efectuadas entre el periodo 2014-2018



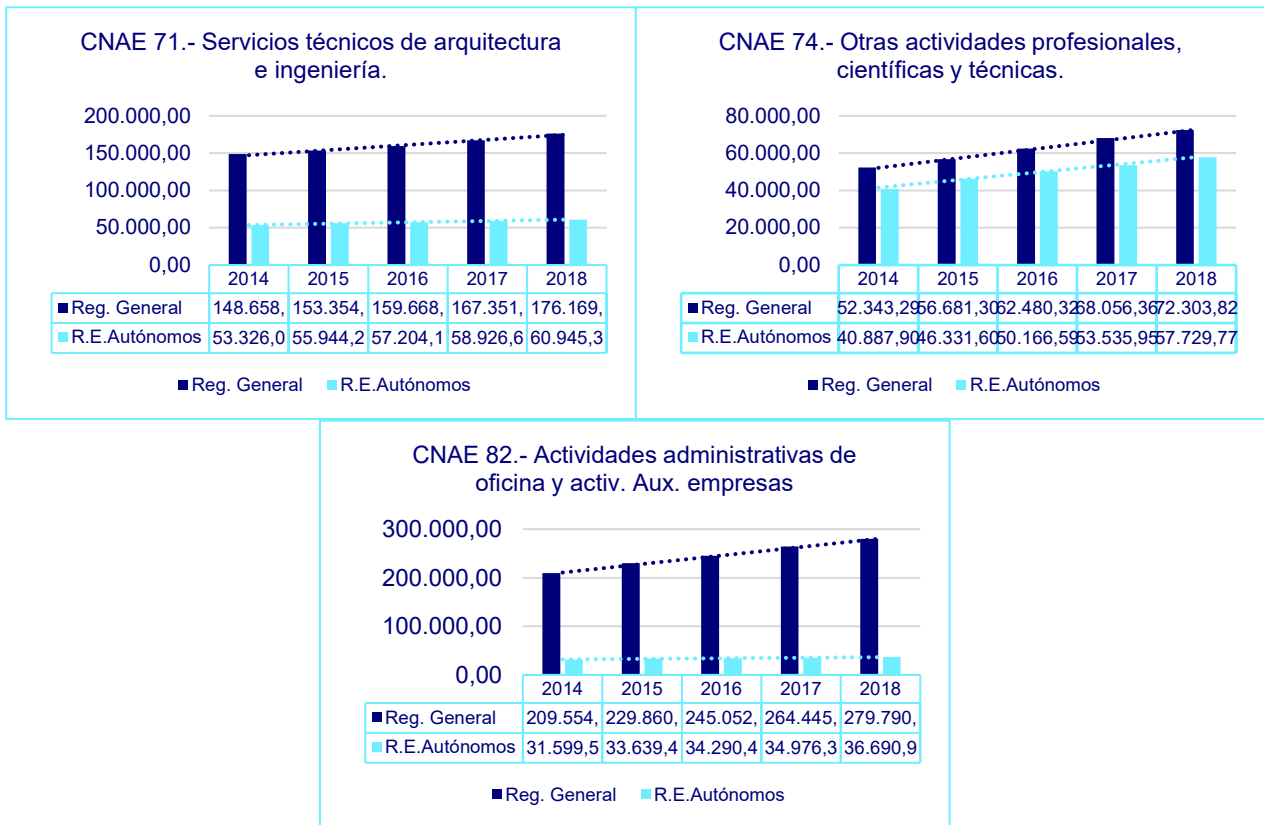


Ilustración 8.- Evolución del alta de media trabajadores en la Seguridad Social para el periodo 2014-2018 por actividades económicas.

En todos los sectores de actividad se produce un alta significativa tanto de afiliaciones de trabajadores en régimen general como en régimen de autónomos.

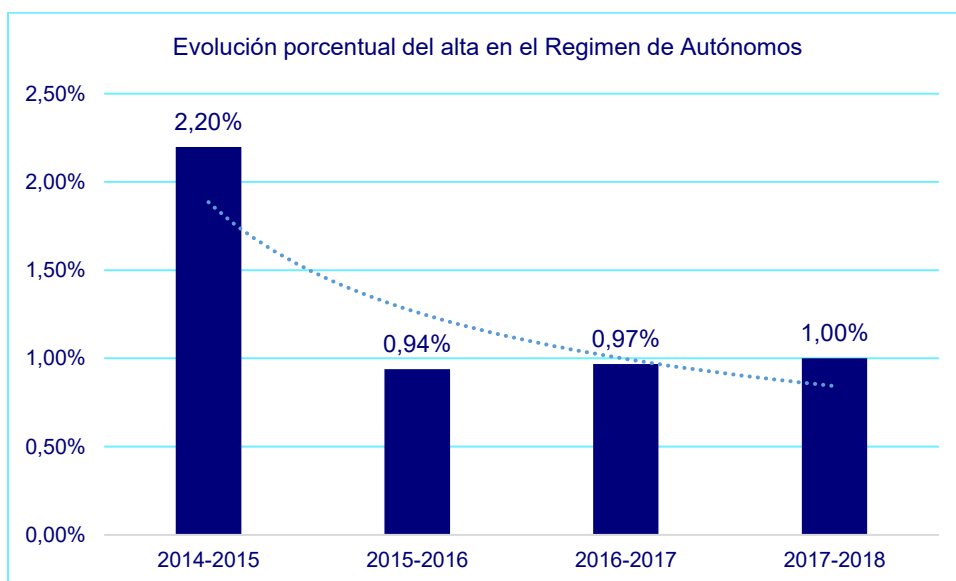
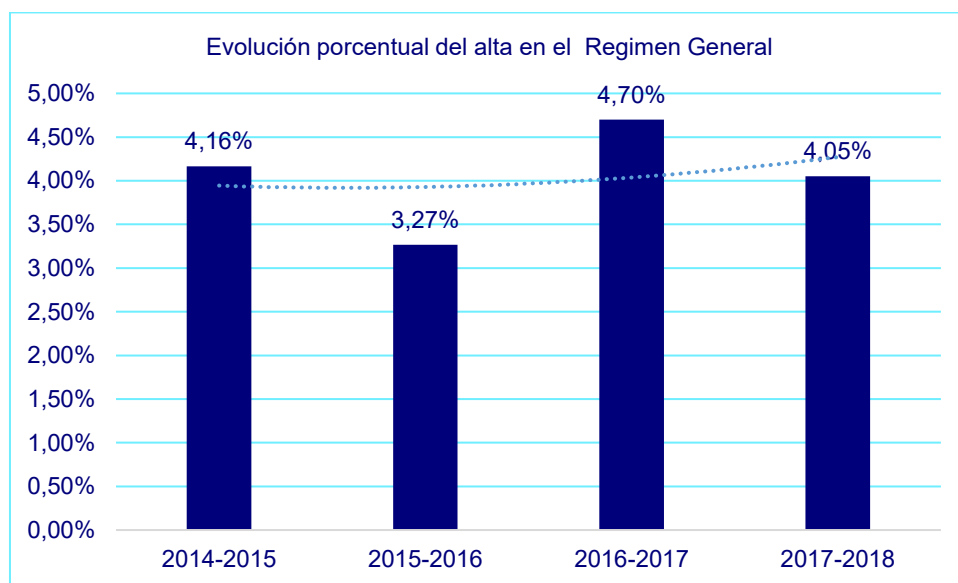


Ilustración 9.- Evolución porcentual de los trabajadores en régimen de autónomos en los sectores vinculados con la gig-economy en el periodo 2014-2018

Las altas de trabajadores en el Régimen de Autónomos, como ya ha quedado reflejado en gráficas anteriores, sigue creciendo, no al mismo ritmo que se efectuó en el periodo 2014-2015, pero si a un ritmo constante del 1% anual en las actividades profesionales relacionadas con la gig-economy, lo que puede dar como resultado que el aumento de la afiliación de trabajadores en el régimen de autónomos puede, entre otros factores, estar relacionado con el trabajo dentro de la economía colaborativa.

Si contrastamos los datos con el alta, en las mismas actividades económicas, producidas en los trabajadores en Régimen General, el aumento de afiliación es mayor en los trabajadores de Régimen General que en los del Régimen de Autónomos.



*Ilustración 10.-Evolución porcentual de afiliaciones de trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social para el periodo 2014-2018 en las actividades profesionales vinculadas con la gig-economy.*

Si analizamos el tipo de contratación, dentro del Régimen General, para este mismo periodo de análisis y dentro de las mismas actividades profesionales, los resultados encontrados son:

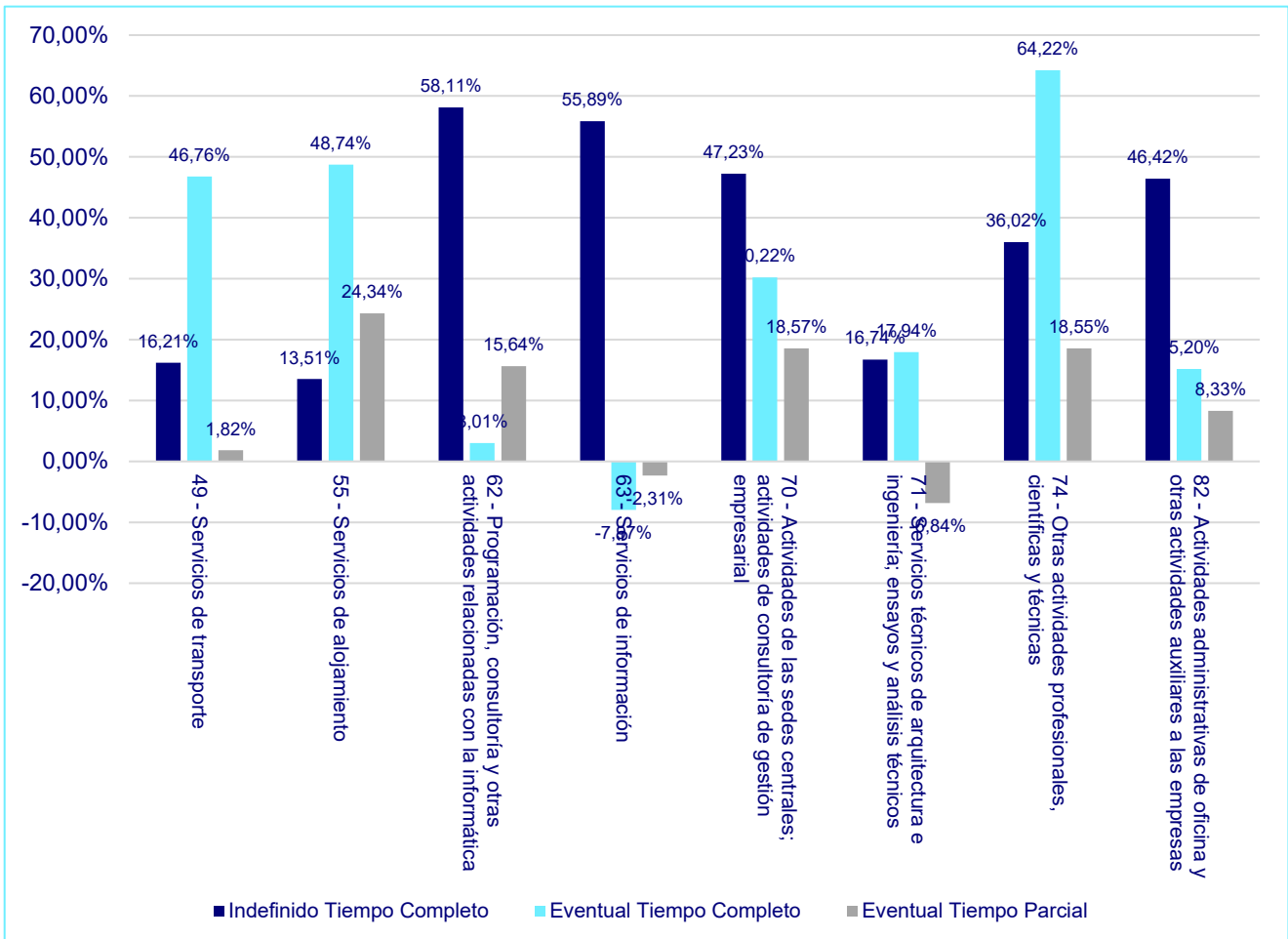


Ilustración 11.- Evolución porcentual del promedio de altas de trabajadores en el función del tipo de contrato y de actividad profesional para el periodo 2014-2018.

Realizando un análisis más exhaustivo de los datos, éstos nos muestran que se da una mayor concentración de contratación atípica en las actividades económicas de Servicios de transporte, Servicios de alojamiento, Actividades de Consultoría y Otras actividades profesionales científicas y técnicas. Siendo las actividades de Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática y actividades de Servicios de Información y Gestión empresarial las que concentran la mayor evolución porcentual de trabajadores Indefinidos a tiempo completo.

Si tenemos en cuenta los resultados de los datos obtenidos en la variación porcentual de trabajadores en régimen de autónomos y trabajadores con formas de contratación atípica, en las actividades profesionales relacionadas con la gig-economy, podemos afirmar sí se dan modelos de contratación atípica, no relacionados con las premisas tradicionales de asociar la contratación atípica a la estacionalidad de la actividad económica, el sector empresarial o las crisis, ya que ninguna de estas premisas quedan reflejadas en las actividades profesionales analizadas.

Si nos centramos en las actividades de servicios de transporte, servicios de alojamiento, actividades profesionales y actividades de gestión empresarial, son ámbitos profesionales en los que se requieren de nuevos modelos de interpretación del uso de las formas atípicas de contratación, y donde la *gig-economy*, por su relación directa con este ámbito puede ser una clara explicación.

En las actividades relacionadas con la informática, ámbito también relacionado con la *gig-economy* el porcentaje más elevado del altas en la afiliación a la seguridad social se da en contratos indefinidos, y esto se puede explicar por la necesidad que tienen las empresas de retener el talento de aquellos profesionales con competencias digitales y nuevas tecnologías, tal y como queda patente en la entrevista realizada con el responsable de equipos de la empresa de outsourcing de procesos de negocio.

Aunque los datos no nos permiten establecer una relación directa entre el desarrollo del trabajo en las plataformas y las modalidades de contratación atípica en nuestro territorio, sí se dan formas de contratación atípica en las actividades profesionales relacionadas directamente con el trabajo en las plataformas, lo que puede llevar a perfilar una relación de empleo entre la *gig-economy* y el uso extensivo de las relaciones contractuales propias de las formas atípicas de empleo en nuestro territorio.

Por otro lado hemos podido constatar que el número de afiliaciones a la Seguridad Social en el régimen de autónomos se produce más en los sectores relacionados directamente con las actividades dentro de las plataformas que en el resto de sectores empresariales, aspecto que se podría describir por el hecho que el trabajo en la *gig-economy* está más relacionado con el trabajo autónomo que cualquier otra relación contractual.

## 5.2.- Características del trabajo en las plataformas

La *gig-economy* o trabajo de las plataformas como parte de la economía colaborativa emerge como una alternativa al trabajo asalariado. Bajo la forma de la *gig-economy* surge un modelo empresarial, enfoca inicialmente a autónomos, en los que éstos, en un mercado global y colaborativo, pasan a tener más oportunidades de negocio y de desarrollo dentro de un entorno laboral incierto y cambiante.

Pero si tiene sus efectos directos en la economía no lo es menos en el mercado de trabajo. La economía de plataforma surge como alternativa laboral en la última crisis económica, es defendida, no sólo por las posibilidades de trabajo que el entorno colaborativo ofrece sino por las ventajas que conlleva para los propios trabajadores de las plataformas, diferentes análisis al respecto ponen de manifiesto que desarrollarse profesionalmente en el entorno de la *gig-economy* facilita la flexibilidad que el trabajo asalariado limita (al elegir el trabajador dónde, cuándo y con quién trabajar), posibilitan un mayor autocontrol al establecer los propios horarios

y el ritmo de trabajo, no hay límites de ingresos, como en el trabajo asalariado, por lo que trabajar en las plataformas puede generar muchos ingresos, posibilita la colaboración periódica y aumenta la red de contactos, lo que acerca la oferta a la demanda de forma más rápida.

Visto así trabajar en las plataformas y para las plataformas parece mejor opción labora que un trabajo estándar en un empresa con un horario fijo y salario preestablecido, pero ¿la *gig-economy* realmente posibilita la emancipación del trabajador de los modelos tradicionales de organización del trabajo (mayor capacidad de decisión en cuanto a trabajo, tiempo, salario)? ¿O por el contrario puede estar asociada a una mayor precariedad y subordinación que el empleo estándar?, nuestra segunda hipótesis de trabajo centra el análisis en cómo es realmente el trabajo en las plataformas.

Si hemos visto que el apartado anterior que las formas atípicas de empleo parece que puedan estar relacionadas con el auge de la economía de las plataformas, y en diferentes análisis se ha relacionado las formas atípicas de empleo con precariedad laboral, cómo es realmente el trabajo en la *gig-economy*.

Para dar respuesta a nuestra segunda conjetura hemos realizado entrevistas en profundidad a 2 trabajadores de las plataformas.

Ambos trabajadores utilizan el trabajo en la plataforma como complemento a su salario o como una herramienta para la captación de posibles clientes, la experiencia laboral de ambos es fuera de la plataforma, E.A es trabajador asalariado en una consultoría audiovisual con más de 18 años de experiencia profesional y T.G. trabaja de autónomo en su empresa de transporte por carretera, pero ha realizado diferentes trabajos a lo largo de su trayectoria profesional *“el trabajo está tan mal que trabajas en lo que encuentras, pero todo el trabajo eh!, tanto si te contratan como si eres autónomo, siendo autónomo por lo menos decido yo”*.

Si tenemos en cuenta que unos de los indicadores identificados en las hipótesis de investigación es que el trabajo de plataforma como alternativa a la organización del tiempo de trabajo-tiempo de ocio que el trabajo asalariado en la actualidad no permite, tanto E.A. como T.G. ponen de manifiesto que sí tienen esa capacidad para decidir qué hacer y qué no hacer dentro de la plataforma, el trabajo *“sí lo decidía yo. Grababa vídeos aeronáuticos que me interesaban y los colgaba tras editarlos”*. Con respecto al horario ambos ponen de relieve el mismo aspecto, se trabaja más horas que en un trabajo normal, *“editar y colgar vídeos en YouTube era una actividad muy demandante en tiempo y que sólo podía hacer en tiempo libre, con lo que el tiempo de dedicación familiar se reducía drásticamente. Es otro motivo por el que dejé de hacerlo”*.

El trabajo en la plataforma permite flexibilidad a la hora de determinar qué encargos realizar o no, pero el desarrollarse profesionalmente dentro de este entorno requiere mayor dedicación que un trabajo estándar, de hecho para E.A. *“no son más horas porque el día no tiene más horas y*



*ya tengo otro trabajo principal, aparte de familia, pero sí podía escoger horarios dentro de mi tiempo libre. A la práctica, requería tanta dedicación que me hacía escasear mi tiempo libre”.*

Otro de los indicadores que tenemos en cuenta dentro de la hipótesis de investigación es que el trabajo en la plataforma es la flexibilidad que le da al prestatario de servicios dentro de la plataforma, ambos entrevistados coinciden en este aspecto, ambos podían decidir qué encargos hacer y qué encargos no, sin que ello supusiese penalización directa dentro de la plataforma no realizar un encargo determinado, para E.A. dependía más del tipo de encargo y si éste le motivaba lo suficiente, mientras que T.G. no se mostraba tan selectivo *“eres autónomo y el seguro lo tienes que pagar cada mes, hay veces que no puedes ser selectivo, y los precios son tan bajos que tienes que trabajar más si quieres que te salgan los números, menos mal que no trabajo sólo para la plataforma, sino me moría de hambre”.*

Las condiciones retributivas de las plataformas es otro de los indicadores que hemos tenido en cuenta a la hora de describir cómo es el trabajo en la *gig-economy*, se dice que al tener un mercado global el cliente potencial aumenta exponencialmente, lo que permite aumentar las condiciones retributivas, para E.A. *“o subías vídeos continuamente o te quedabas atrás; las visitas deben rondar las 60.000. Por cierto, si un mes no se alcanzan los 70€ a cobrar, la plataforma se ahorra el coste de la transferencia y la acumula para el mes siguiente, lo cual implica que un mes puede no cobrarse nada”.* Parece indicar que el trabajo en la plataforma no solamente es un trabajo mal pagado, sino también condicionado por las reglas internas de la propia plataforma, que aunque no penalizan directamente al trabajador por realizar o no un encargo, si lo hacen de forma indirecta sino llegan a un volumen mínimo de encargos mensuales.

Otro indicador a la hora de describir el trabajo dentro de la *gig-economy* es la calidad de trabajo que se encuentra dentro de la misma, E.A. nos indica que esto varía mucho de unas plataformas a otras y de los servicios que se ofrecen dentro de la misma plataforma, pero lo más relevante es que para E.A. el trabajador en la plataforma tiene menos derechos que el trabajador asalariado *“es lo más esclavista que hay. Y además sin obligar a la gente. Es como una droga, cuesta desengancharse. Mientras tanto, le hemos regalado miles de minutos de edición de vídeo a la plataforma, y ellos obtienen la mayor parte de beneficios”.* T.G. pone de manifiesto los mismos aspectos, *“en la plataforma parece que casi tengas que poner dinero por trabajar, por eso los trabajos que no tienen un mínimo no los acepto. Pero la gente que se piensa, si lo que queremos es trabajar, no que nos exploten, luego se quejan que los han tratado mal y les ponen malas puntuaciones, con los precios que pagan que quieren y esa es otra, como un cliente vea malas valoraciones ya ni te contacta...”* Por otro lado, emerge un nuevo elemento que condiciona la prestación de servicios dentro de las plataformas, y es la reputación que el trabajador tiene dentro de la misma, reputación que varía en función de la satisfacción del empleador con respecto al

producto/servicio realizado, y que condiciona el futuro laboral del prestatario de servicios dentro de este entorno.

Hasta el momento para ser cierto que el trabajo en la *gig-economy* facilita la organización del trabajo por parte del prestatario de servicios, le permite autonomía y poder de decisión en cuanto a dónde, cuándo, y con quién trabajar, pero que sea un trabajo mejor remunerado y con mejores expectativas que el trabajo asalariado, que te permita conciliar la vida personal y familiar y que sea un trabajo de calidad dista mucho de ser una premisa cierta, de hecho, como manifiesta E.A. *“el ROI es ruinoso en tiempo y dinero para los realizadores de pequeños encargos en la plataforma, como en mi caso que editaba videos. Aparte, la competencia entre editores motiva que se baje el precio y por tanto la calidad del servicio. Es otro motivo por el que dejé de editar más videos, aparte de no encajar con el estilo “de moda” y que se robaran mis contenidos sin acreditar por parte de otros usuarios en otras plataformas, encima te roban la propiedad intelectual”*.

Otro de nuestros indicadores partía de considerar que las empresas lograban la flexibilidad a través de la contratación atípica, entre ellas el uso de trabajadores autónomos, para verificar esta conjetura hemos realizado dos entrevistas sobre responsables de personas en las organizaciones. Preguntando sobre la modalidad contractual que prefieren tanto, A.B. como L.B. ponen de manifiesto que prefieren la estabilidad de las plantillas, ya que es un medio para asegurar la calidad del trabajo, y esto lo consiguen a través de contratos laborales, para A.B. la flexibilidad en un elemento relevante a la hora de gestionar personas *“estamos totalmente enfocados a ello [flexibilidad], por un lado el tipo de contratos que se suele suscribir, de entrada, es de Obra y servicio, ya que los proyectos suelen tener una duración determinada y esto obliga a no poder asumir más recursos de los necesarios en cada momento, aunque obviamente también se prima el conocimiento y la gestión del talento antes de salir a la calle a buscar un nuevo candidato o perfil. Por otro lado también se trabaja en la posibilidad de ofrecer teletrabajo a los consultores o la flexibilidad horaria si el proyecto lo permite”*. Para L.B. la retención del talento es muy importante *“en la división en la que yo me encuentro la opción que más se usa es la de obra y servicio, por la duración de los proyectos y por qué realmente hay mucha plantilla fija, por lo que se opta normalmente por cubrirse de manera interna, por lo que sólo en el caso de ampliación de servicios se contrata personal y estos normalmente tienen una duración determinada”*.

Con respecto al empleo de trabajadores de plataforma para proyectos de muy corta duración ambas trabajadores ponen de manifiesto que en sus empresas no son modalidades que se empleen, de hecho para A.B. *“muy rara vez se va por esta vía, ya que aunque presenta las ventajas de poder contar con el autónomo solo cuando lo necesitas, sin estar sujeto a una relación laboral, sin embargo el tiempo que tardan luego en dar respuesta, es más amplio, lo que*

*provoca retrasos e inconvenientes, además de la pérdida de conocimiento, en cuanto a proyectos*". Profundizando en el trabajo y los trabajadores de plataforma y la no utilización de sus servicios *"un factor fundamental es que no conocerías a la persona que ejecuta el trabajo"*, para las empresas las referencias y un conocimiento del trabajador es necesario para asegurar la calidad del servicio y o proyecto emprendido.

La flexibilidad, las organizaciones empresariales, la están consiguiendo a través de gestión de recursos humanos que posibilita a las empresas ser más competitivas a través de *"modificaciones de las jornadas acorde a las necesidades de los trabajadores, el teletrabajo, la incorporación de jornadas intensivas en momentos determinados del año, los beneficios sociales, el buen ambiente laboral y el plan de carrera que ofrece"* indica L.B.

Por lo que respecta a la flexibilidad salarial, ambas trabajadoras gestionan plantillas de consultores y desarrolladores dentro de empresas reguladas normativamente, con lo que la flexibilidad salarial viene condicionada por lo que se delimita en los correspondientes convenios colectivos, pero compensan los bajos salarios con beneficios sociales para los trabajadores, *"como el seguro médico privado"* pone de ejemplo L.B.

Después de estas entrevista queda patente que la flexibilidad empresarial es una necesidad de las empresas y de los trabajadores, las empresas emprenden actuaciones para el fomento y desarrollo de medidas de flexibilidad interna a través de la modificación de jornadas, el fomento del teletrabajo y la compensación social a los trabajadores como medidas de retención del talento ante salarios no competitivos. Como medidas de flexibilidad externa hacen uso de las modalidades de contratación atípica, ya que los contratos están ligados a proyectos, pero no hacen uso de los trabajadores de plataforma o trabajadores autónomos porque no garantizan la calidad del servicio que pretende la empresa, al no participar de los valores y cultura de la organización.

La contratación atípica en las empresas parece estar más relacionada con el desarrollo de proyectos para terceros que con otros aspectos más vinculados a la gig-economy. Expuesto esto nos encontramos con que la economía de las plataformas, para las empresas normales usuarias de trabajadores, no es una herramienta habitual para obtener flexibilidad. Supone así el ámbito de las plataformas un mercado de trabajo muy particular, con políticas de recursos humanos muy particulares y no sujetas a las grandes coordenadas de la flexibilidad: motivos, estrategias, efectos, etc.

### 5.3.- Tipo de relación del trabajador con la plataforma

A lo largo de la fundamentación teórica hemos identificado dos posturas claramente opuestas entre los teóricos que defienden la tesis que el trabajo en las plataformas es un nuevo modelo en el que las relaciones laborales, tal y como eran convidas hasta el momento, quedaban

obsoletas y fuera del alcance de las mismas, lo que implicaba la creación de un nuevo marco regulador y de una nueva figura de trabajador, mientras que para otros implicaba todo lo contrario, que todo y ser un ámbito laboral fuera del contexto tradicional las relaciones que se desarrollan dentro de las plataformas son las mismas que en cualquier otro contexto, sólo hace falta acotar el contexto y entonces delimitar el tipo de relación que se establece entre las partes, bien contrato mercantil, contrato laboral o autónomos dependientes.

Al respecto se han pronunciado diferentes tribunales, sentando precedentes de cómo se ha de entender e interpretar las relaciones laborales dentro de las plataformas digitales.

Por otro lado dentro del trabajo de la gig-economy y las plataformas digitales identifican dos grandes tipologías de plataformas, aquellas que sólo son intermediarias entre la oferta y la demanda de servicios P2P y aquellas que ejercen de empresa contratando los servicios de los trabajadores para la realización de su actividad empresarial. Ambos modelos requieren de consideraciones diferentes y de modelos de regulación también diferentes.

Tanto para un modelo como para el otro, el CTESC (2017) considera que *“es necesario que las plataformas registres, custodien y, si se requiere, pongan a disposición de la Administración los datos personales identificativos de las personas prestadoras de servicios (NIF, cualificación profesional, etc.). En el caso en que la plataforma sea empleadora, tendrá que tener un papel proactivo en el suministro de información a las personas trabajadores en relación a la normativa, los derechos y obligaciones”* (p.25). Este aspecto contribuiría a reducir el fraude dentro de la plataforma, a garantizar los derechos de los ciudadanos y la propiedad intelectual, a la vez que pone de manifiesto que las plataformas, al igual que el resto de empresas y actividades económicas han de cumplir con las mismas regulaciones que el resto y asumir las mismas obligaciones administrativas e impositivas, es decir, que dota a las plataformas de entidad jurídica al considerarlas como empresas tradicionales, aunque sin los mismos componentes descriptivos y con ciertos matices que se tendrían que tener en cuenta por eso considera que *“las plataformas has de imponer a las personas prestadoras del servicio el cumplimiento de la normativa fiscal que les sea de aplicación y asumir la recaudación, si corresponde”*(op.cit.).

Si nos centramos en las relaciones laborales propiamente dichas, a la hora de analizar si éstas quedan reguladas bajo las normativas ya existentes o si requieren de una reformulación o revisión de las mismas, hemos establecido como indicadores para bordar estos aspectos los que la normativa laboral actual tiene como referentes a la hora de determinar si un trabajador se puede considerar trabajador asalariado o bien profesional autónomo cuando presta servicios a terceros como es el caso de las plataformas digitales, indicadores ya referenciados anteriormente.

A la hora de considerar al trabajador como trabajador subordinado y dependiente (asalariado o autónomo dependiente TRADE) o independiente y autónomo (RETA) hemos analizado diferentes sentencias que han tratado el tema del trabajo y los trabajadores en las plataformas, este análisis ha dado como resultado:

Que las diferentes sentencias analizadas consideran a los trabajadores de las plataformas como trabajadores dependientes, y por lo tanto quedarían bajo el paraguas de las actuales normativas laborales, si la plataforma ejerce el control sobre la organización del trabajo, la fijación de la retribución, las horas de trabajo del trabajador (la plataforma establece unos servicios mínimos a cubrir diariamente), dejándole poca o escasa autonomía al trabajador para decidir sobre su trabajo y para ello podrían ser considerados trabajadores asalariados o trabajadores autónomos dependientes, sin necesidad de crear una nueva figura de trabajador.

Como ejemplo de ello la Sentencia de 16 de noviembre de 2017 del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de la Comunidad de Madrid sobre la consideración de trabajadores asalariados de trabajadores autónomos dependientes, ésta "*entendió que la relación habida entre las partes es de naturaleza laboral ya que se dan los rasgos de la misma, a tenor del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores*"<sup>65</sup>.

La ajenidad del trabajo la adscribió a una relación dilatada, casi cuatro años, actuaciones que naturalmente determina en cada caso el empresario y dada la naturaleza de los servicios prestados, la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente, dado que la persona trabajadora asumía la obligación de prestar personalmente los servicios, de acudir regularmente a los lugares que le requería la empresa, "*cumpliendo efectivamente un horario aunque lo fuera de manera flexible y bajo el control de su actividad por parte de la entidad demandada*", dicha actividad la desempeñaba a cambio de una retribución, percibiendo una cantidad fija y periódica determinada por la demandada en proporción con la actividad prestada; no corría el trabajador con el riesgo de la operación y no asumía los gastos; d) no consta que el trabajador tuviera algún tipo de estructura empresarial y por el contrario se insertaba en la organización de trabajo de la entidad demandada; y no desvirtúa la laboralidad la no prestación de servicios a tiempo completo o en régimen de exclusividad.

De lo anterior se desprende que, todo y que los trabajadores de plataforma puedan ser trabajadores autónomos, si con la plataforma se dan relaciones de subordinación, éstos pasan tener la consideración de trabajadores dependientes y la plataforma para a ser considerada como empleadora y por lo tanto sujeta las reglamentaciones y obligaciones correspondientes, como ha

---

<sup>65</sup> Sentencia de 16 de noviembre de 2017 del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de la Comunidad de Madrid sobre la consideración de trabajadores asalariados de trabajadores autónomos dependientes.

pasado en la Sentencia de Uber<sup>66</sup> que se la considera empresa de transporte, y por lo tanto sujeta a las normativas que regulan a las empresas de éste sector.

Así pues, la última hipótesis de investigación, en cuanto a que las normativas laborales y de los trabajadores, en la actualidad, parecen ser suficientes para garantizar la seguridad y derechos de los trabajadores, ya que las diferentes sentencias en las que han estado involucradas plataformas digitales, ponen de manifiesto la condición de las plataformas como organización empresarial sobre la que recae la toma de decisiones de las políticas de empresa, desde la contratación de los trabajadores, la fijación de las tarifas, las normas de funcionamiento, las penalizaciones a los trabajadores, etc. Elementos que convierten a los trabajadores no en trabajadores autónomos con capacidad de autonomía sino en trabajadores dependientes y subordinados donde las actuales normativas laborales serían suficientes para garantizar sus derechos y limitar los de las empresas.

Por otro lado, si las plataformas actúan como mediadoras y no se dan las relaciones de dependencia identificadas en los ítems se considera al trabajador en la plataforma como trabajador autónomo y entonces sujeto a las regulaciones existentes para este tipo de profesionales.

Todo y ello hemos de poner de manifiesto que para determinar el grado de dependencia a la plataforma, para determinar si un trabajador es asalariado o no, muchas veces solo se cumple en unos determinados ítems, no en todos, y por esto muchos dictámenes de órganos consultivos o propuestas de regulación, así como diferentes analistas, piden que haya una regulación específica laboral y también económica de estos casos. De ahí que también será determinante conocer caso por caso, en situación conflictivas o de litigios en los tribunales, para determinar qué tipo de relación económica – de empleo o mercantil – nos encontramos.

Así mismo, estos cambios también afectan a la regulación de la normativa sobre Seguridad Social – dado que muchas personas dependen de estos servicios con condiciones precarias y muchas empresas hacen usos muy puntuales de estos perfiles de empleo pero de manera muy intermitente – y fiscales.

---

<sup>66</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 10 de diciembre de 2017, por la que se determina que la plataforma Uber no responde a la clasificación de “Servicio de la Sociedad de la Información” sino a la de “Servicio en el ámbito de los transportes”

---

## 6.- CONCLUSIONES

---

## 6.- CONCLUSIONES

Iniciábamos el presente trabajo planteándonos una serie de interrogantes alrededor de la transformación del mercado de trabajo español y las implicaciones que la *gig-economy* puede tener en dicha transformación.

Dado que los modelos tradicionales a los que se alude, para explicar las causas de la contratación atípica en nuestro territorio, no nos sirven para acabar de delimitar las coordenadas sobre las que pivota en la actualidad el mercado de trabajo, emerge una tesis, que por novedosa, no es menos importante, las implicaciones que el cambio de modelo económico hacia la economía colaborativa está teniendo en todos los ámbitos, y la *gig-economy* como su proyección en el trabajo, que nos aventuran a pensar que el trabajo en las plataformas puede estar detrás del creciente aumento de las modalidades atípicas de contratación o bien ser, en sí misma, una nueva forma de contratación atípica.

Después de analizar los datos que las estadísticas de la Seguridad Social y la EPA han publicado para el período 2014-2018 y de constatar que las formas de contratación atípica, en España, no se reducen sino que aumentan, hemos hecho una revisión más exhaustiva de los datos y hemos constatado que este aumento de contratación atípica se produce mayoritariamente en actividades económicas del sector servicios, tanto de trabajadores asalariados como de trabajadores en régimen de autónomos.

Si nos centramos en el colectivo de trabajadores autónomos, el número de afiliaciones a la Seguridad Social se viene produciendo, de promedio, a un ritmo del 1'243% anual durante el periodo 2014-2018, dándose mayor aumento en aquellas actividades económicas directamente relacionadas con el trabajo en las plataformas.

Si nos centramos en el colectivo de trabajadores de alta en el régimen general, podemos destacar un aumento generalizado en el sector servicios, y también en aquellas actividades profesionales relacionadas con el empleo en las plataformas, pero no solamente éstos. El análisis que hacemos, a partir de las entrevistas con los responsables de personas en las organizaciones, es que la contratación atípica es utilizada por las empresas como medida de flexibilidad, ya que les permite ajustar las plantillas a las necesidades de los proyectos implementados.

Así pues, la contratación atípica en España parece estar relacionada con las necesidades de flexibilidad de las empresas, por un lado, y con la emergencia de un nuevo modelo económico, la economía colaborativa, por otro, con lo que nuestra primera hipótesis de investigación parece ser factible dentro de los parámetros analizados.

Por otro lado, si atendemos a los datos analizados a partir de las estadísticas, nuestra segunda hipótesis de trabajo también parece ser cierta, sobretodo porque el porcentaje mayor de afiliaciones se ha producido en sectores vinculados directamente con actividades ligadas a la



*gig-economy*, como son los servicios de transporte, las actividades turísticas, las actividades relacionadas directamente con las TICs, diseño, comunicación y redacción de contenidos y entrada de datos, entre los más destacados. Y sobre todo porque el auge de trabajadores autónomos en estos sectores está siendo mayor en el periodo 2014-2018 que en periodos anteriores, pudiéndose establecer una posible relación entre el aumento de afiliación de trabajadores en el régimen de autónomos de la Seguridad Social y la emergencia del trabajo en las plataformas digitales y aplicaciones para móviles.

Para poder dar datos más concluyentes sería necesario conocer el número de profesionales que trabajan en y para las plataformas, con lo que las orientaciones que tanto desde el Consejo de la Unión Europea como desde el Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) de tener un registro, desde las propias administraciones públicas, de los trabajadores de plataformas digitales, registro que las propias plataformas se tendrían que encargarse de facilitar, puede ser un recurso adecuado para obtener un censo sobre el que fundamentar futuras investigaciones.

Otro de los interrogantes que nos planteábamos, a lo hora de abordar el presente estudio, era sí el aumento de trabajadores autónomos, en el entorno de las plataformas digitales, respondía a un nuevo modelo de trabajador, más independiente y auto gestionado, con mejores condiciones laborales que el trabajador asalariado y más “libre” del modelo productivo.

Los datos obtenidos ponen de manifiesto que el trabajador de las plataformas, todo y organizarse su propio trabajo, disfrutando de un mayor nivel de autonomía, es un trabajador más alienado al trabajo de las plataformas, con una jornada de trabajo que se alarga más allá de las horas pertinentes, asumiendo riesgos que los trabajadores asalariados no asumen, y sacrificando el tiempo personal en pos del trabajo de la plataforma, subjetivando y defendiendo este tipo de trabajos como alternativa viable, aunque no la única, para el desarrollo profesional.

Si nos centramos en otro de los indicadores evaluados, el salario, el trabajo en las plataformas no responde a una garantías de salario mínimo y digno, lo que nos lleva a poner de manifiesto que el trabajo en la plataforma puede considerarse un trabajo precario, alienado a la propia plataforma y sujeto a las normas y funcionamiento de las mismas, dejando en manos de los trabajadores de la *gig-economy* la posibilidad o no de trabajar, asumiendo personalmente los riesgos que entraña el no cumplir o asumir con los trabajos propuestos.

Nuestra tercera hipótesis de investigación y a partir de los datos que hemos podido extraer, no podemos afirmar que la misma se verifique, es más, los datos nos permiten afirmar todo lo contrario, lo que nos lleva a la necesidad de reforzar el régimen jurídico en el que éstos profesionales se encuadran, de forma tal que se garanticen sus derechos y se garanticen unas condiciones de trabajo dignas.

Por último, esta investigación partía de considerar si los modelos laborales, vigentes en la actualidad en nuestro contexto, son suficientes para dar cobertura y seguridad a los trabajadores dentro de las nuevas formas de organización del trabajo en la economía colaborativa.

No podemos obviar que las plataformas digitales han venido para quedarse, a su sombra han emergido todo un conjunto de nuevas empresas, que todo y no desarrollar su actividad profesional dentro de un contexto físico determinado, el contexto pasa a ser ahora el espacio de la plataforma, sí se comportan como empresas tradicionales, tienen una finalidad empresarial, organizan los medios y recursos para la consecución de los fines empresariales, en muchos casos facilitan a los trabajadores las herramientas necesarias para el correcto desempeño de su labor, fijan las tarifas, las normas y el desempeño del trabajador, es decir, que bajo los indicadores de dependencia y subordinación, sus trabajadores podrían ser encuadrados bajo el marco legislativo ya vigente.

Bajo esta premisa, aunque son empresas creadas y que se desarrollan dentro de un contexto legislativo todavía por acabar de definir, por lo novedoso del modelo económico, las relaciones que establecen con los prestatarios de los servicios no son nuevas, aunque cabría incorporar matices en su interpretación, que permitan encuadrarlas dentro del Derecho del Trabajo y por lo tanto garantizar los derechos de estos trabajadores, porque la *gig-economy* emerge como una modalidad nueva de la contratación atípica, que requiere de un encuadre legislativo adecuado a las características de esta tipología de trabajo.

Por otro lado encontramos plataformas digitales que intermedian entre la oferta y la demanda, el papel que realizan es el de mediadores entre profesionales, por lo general autónomos, y clientes que requieren de los servicios de profesionales. Para estos trabajadores tampoco se requiere de la creación de un nuevo modelo de relaciones laborales, las actuales normativas, en cuanto a contrato mercantil, garantizarían los derechos y obligaciones tanto del prestatario del servicio como del cliente.

Para el Consejo de la Unión Europea como para el Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), deberían ser las propias plataformas las que velaran por la garantía de los derechos de los consumidores de servicios de las plataformas y las obligaciones y deberes de los prestatarios de servicios, informando a las administraciones implicadas sobre las transacciones realizadas, aplicando los impuestos correspondientes en función de la transacción y reteniendo dichos importes. Porque, para éstos órganos, queda claro que cualquier tipo de prestación de servicios, sea como asalariados o como trabajadores autónomos, implica el alta en la Seguridad Social y aplicar las cotizaciones que sean obligatorias en cada caso para el disfrute de las prestaciones sociales de los trabajadores.

Por los datos obtenidos del análisis de los documentos referenciados anteriormente, parece ser cierta en parte nuestra última hipótesis de investigación. Por una parte, el Derecho del Trabajo, en la actualidad, permite adscribir a los trabajadores de las plataformas a las modalidades de subordinación laboral vigentes o a los modelos de autonomía laboral. Por otra parte, el aspecto de si lo hacer de manera eficaz, requiere de una aproximación caso por caso, dadas las casuísticas y divergencias entre modelos de negocio dentro de las plataformas y modelos de relaciones laborales, que no participan de todos los indicadores del trabajo subordinado, ni son plenamente trabajo autónomo, lo que genera grandes dificultades a la hora de clasificar legalmente la relación establecida dentro de la plataforma entre ésta y el prestatario del servicio.

Para concluir el presente trabajo y poder ofrecer datos más concluyentes, se nos ofrece como vías de investigación futuras el poder tener acceso a las bases de datos de las plataformas y emprender estudios más exhaustivos sobre estos trabajadores que nos permitan, por un lado evidenciar su situación laboral, su relación de dependencia/autonomía, sus condiciones laborales, y por otro, profundizar en las motivaciones intrínsecas y extrínsecas al desarrollo profesional dentro de las plataformas.

Así mismo, la situación actual por la que atraviesan los trabajadores de la *gig-economy* los ha hecho organizarse en cooperativas como alternativa al modelo laboral que ofrecen las plataformas, como ejemplo en España tenemos la primera cooperativa de ex trabajadores de plataformas, Mensaka, que aglutina a ex trabajadores de Deliveroo, y esta realidad nos abre una nueva vía de investigación sobre las alternativas laborales que emergen a partir de la irrupción de las plataformas digitales en el mercado de trabajo.

Este trabajo se nos presenta como la punta de iceberg sobre el que sentar las bases para investigaciones futuras sobre una realidad del mercado de trabajo, en España, que no es temporal y anecdótica, sino que viene a modificar y sentar las bases de una nueva forma de trabajar que ha de quedar regulada y legislada para que no acabe siendo una nueva forma de precariedad laboral y pérdida de derechos de los trabajadores.

---

## 7.- BIBLIOGRAFIA

---

## 7.- BIBLIOGRAFIA

Adecco (27 de noviembre de 2017). Informe sobre el trabajo flexible. Extraído de <https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/11/NdP-Estudio-Global-Adecco-sobre-el-Trabajo-Flexible.pdf>

Adigital y Sharing España. (julio 2017). Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales. (pp. 2-59). Madrid: Adigital. Retrieved from <https://www.adigital.org/informes-estudios/los-modelos-colaborativos-demanda-plataformas-digitales/>

Alonso, Luis Enrique (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.

Álvarez, Carlos (1997). "Nuevas dualidades del mercado laboral". *Revista Sistema*, 140-141, 189-204.

— (2000). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

Amuedo-Dorantes, C. (2000). "Work Transitions into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain", *International Labor Relation Review*, 53-2, pp. 309-325.

Anghel, B., De la Rica, S., & Lacuesta, A. (2014). *The impact of the great recession on employment polarization in Spain*. *SERIES*, 5(2-3), 143-171.

Aravena, M., Kimelman, E., & Micheli, B. (2006). *Investigación educativa I*. Chile: Universidad Arcis.

Autor, David H., Lawrence F. Katz, and Melissa S. Kearney. (2006). "The Polarization of the U.S. Labor Market." *American Economic Review*, 96(2): 189-194.

Autor, David H. and Michael J. Handel. (2013). "Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages". *Journal of Labor Economics*, 31(2): 59-96.

Auvergnon, PH. (2016). "Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, extraído de <https://www.dykinson.com/cart/download/articulos/8057/>

Azar, J., Marinescu, I., Steinbaum, M. & Taska, B. (2018). *Concentration in US Labor Markets: Evidence from Online Vacancy Data*. Available at <https://ssrn.com/abstract=3133344> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3133344>

Azar, J., Marinescu, I. & Marhsall, T. (2018). *The majority of US workers live in "employment monopsonies" where there is little or no competition for workers*. En línea, extraído el 4 de mayo

de 2018 de <http://www.economiadehoy.es/noticia/28822/empresas/de-la-gig-economy-a-un-mundo-cada-vez-con-menos-trabajo.html>.

Baines, S. & Gelder, U. (2003). "What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *Technology*", *Work and Employment* 18(3), 223-234.

Bauman, Zygmunt (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa 2000.

Beblavý, M., Fabo, B. & Lenaerts, K. (2016). "Demand for Digital Skills in the US Labour Market: The IT Skills Pyramid". CEPS Special Report No. 154.

Blázquez Cuesta, M., & Moral Carcedo, J. (2014). "El empleo a tiempo parcial femenino: "Flexirriesgo" en cinco países europeos". *Revista Internacional Del Trabajo*, 133(2), 299-324.

Bloom, N., Garicano, L., Sadun, R. & Van Reenen, J. (2014). *The distinct effects of information technology and communication technology on firm organization*. *Management Science* 60(12), 2859-2885.

Bonilla, C. y Rodríguez, P. (2007). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Bourdeau, P. (1997). *La esencia del neoliberalismo*. *Revista Colombiana de Educación*, n. 35, disponible en <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/5426/4453>.

Briales, A. (2017). *Emprendedores fracasados: individualización neoliberal en los discursos sobre el desempleo*. *Recerca*. *Revista de pensament i anàlisi* (en prensa).

Buenadicha, C., Cañigüeral Bagó, A., & L. De León, I. (2017). *Retos y posibilidades de la economía colaborativa en América Latina y el Caribe* (pp. 6-64). Banco Interamericano de Desarrollo. Retrieved from <https://publications.iadb.org/handle/11319/8308>

Cardoso, M., Doménech, R., García, J. R., Sicilia, J., Ulloa, C. A. (2016). "Hacia un mercado de trabajo más eficiente y equitativo", *Observatorio Económico España*, may-16, BBVA Research, Madrid. Disponible en <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/espana-hacia-un-mercado-de-trabajo-mas-eficiente-y-equitativo/>

Castells, M. (2011): *La Sociedad Red. La Era de la Información*. Volumen 1. Madrid: Alianza Editorial.

Cassián, N. (2015). *Introducción: culturas del emprendizaje*. 1st ed. [ebook] Barcelona: Fundació Uberritat Oberta de Catalunya, pp.1-39. Available at: <http://cvapp.uoc.edu/autors/MostraPDFMaterialAction.do?id=227056>

CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). (2017). *To gig or not to gig? Stories from the modern economy*. London: CIPD.

Clark, A. (2005). *Your money or your life: Changing job quality in OECD countries*. British Journal of Industrial Relations 43(3), 377-400.

Comité Europeo de las Regiones. (2016). *Dictamen del Comité de las Regiones Europeo. La dimensión local y regional de la economía colaborativa*. Bruselas: DOUE C 51/28

Creswell, J.W., V. L. Plano Clark, and A. Garrett. 2008. *Methodological issues in conducting mixed methods research designs*. In *Advances in mixed methods research: Theories and applications*. London: SAGE.

Deming, D. (2017). *The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market*. The Quarterly Journal of Economics, vol 132(4), pages 1593-1640.

Dahrendorf, R. (1986). "La flexibilidad del mercado de trabajo". Colección de informes de la OCDE, edición en español por MTSS. Madrid.

De la Garza, E. (2000b). "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social". Revista Región y Sociedad, XII, 19. Colegio de Sonora.

De Groen, W.P. & Maselli, P. (2016). *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. CEPS Special Report No. 138, June 2016.

De Groen, W.P., Lenaerts, K., Bosc, R. & Paquier, F. (2017). *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*. Study prepared at the request of the Employers' Group of the European Economic and Social Committee. Bruselas.

De Stefano, V. (2016). *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. Conditions of Work and Employment Series, n. 71, OIT, Ginebra. Extract from [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602).

Eurofound (2017). *Income inequalities and employment patterns in Europe before and after the Great Recession*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Dias, C. (2018). *Récord de empleo autónomo: crece cuatro veces más que en febrero del año pasado*. Extraído el 12 de junio de 2018 de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/05/autonomos/1520237462\\_622796.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/05/autonomos/1520237462_622796.html)

Eurofound & the International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva

FEDEA (2017). "Recent trends in the use of temporary contracts in Spain" Studies on the Spanish Economy 2017-25, FEDEA. Extract from <https://ideas.repec.org/p/fda/fdaeee/eee2017-25.html>

- FEDEA (2018). *Mercado de Trabajo*. Extraído el 10 de mayo de 2018 de <https://www.fedea.net/mercado-de-trabajo/>
- Fenner, G.H. & Renn, R.W. (2010). *Technology-assisted supplemental work and workto-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management*. *Human Relations* 63(1), 63-82.
- Fernández, A.M. (2009). *La investigación social. Caminos, recursos, acercamientos y consejos* (1st ed., pp. Capítulo 2. Investigar p. 39-82.). México: Trillas.
- Gadiraju, U., Demartini, G., Kawase, R., Dietze, S. (2015). "Human beyond the Machine: Challenges and opportunities of microtask crowdsourcing," *IEEE Intelligent Systems*, July/August.
- Garcia-Perez, J., Jansen, M., & Troncoso-Ponce, D. (2017). *Recent trends in the use of temporary contracts in Spain* (pp. 1-52). Madrid: FEDEA. Retrieved from <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-25.pdf>
- García-Pérez, J.I. and Muñoz-Bulln, F. (2011), "Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers", *British Journal of Industrial Relations*, 49(1), 103–43.
- Generalitat de Catalunya. (2017). *Informe de la Comisión Interdepartamental de la Economía Colaborativa: Propuestas para un buen encaje de la economía colaborativa y de plataformas en Catalunya* (pp. 1-92). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Retrieved from [http://economia.gencat.cat/web/.content/70\\_economia\\_catalana/arxius/economia-collaborativa/Informe-economia-colaborativa.pdf](http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/economia-collaborativa/Informe-economia-colaborativa.pdf)
- Guell, M. and Petrongolo, B. (2007), "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain", *Labour Economics*, 14(2), 153–183.
- Goldin, A. (2017). "Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo. Ensayo sobre un itinerario". *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10.
- Gortazar, L. (2018). *Transformación digital y consecuencias para el empleo en España. Una revisión de la investigación reciente*. Madrid: FEDEA.
- Harris, S.; Krueger, A. (2015). *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The 'Independent worker'*, The Hamilton Project, Brookings, Discussion Paper 2015-10, December.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª Edición. México: McGrawHill.



Huws, U., Spencer, N. H. and Joyce, S. (2016). *Crowd work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Foundation for European Progressive Studies (FEPS), December, Brussels.

Ibarra, M.A., & González, L.A.. (2010). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. *Contaduría y administración*, (231), 33-52. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es)

International Labour Office. (2016). *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»* (pp. 2-43). Geneva: ILO. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)

International Labour Office. (2016). *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers* (pp. 2-41). Geneva: ILO. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf)

Jaimovich, N., & Siu, H. E. (2012). The trend is the cycle: Job polarization and jobless recoveries (No. w18334). National Bureau of Economic Research.

Katz, L. F. and Krueger, A. B. (2016), *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015*, NBER Working Paper No 22667, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Kimble, C. (2011). *Building effective virtual teams: How to overcome the problems of trust and identity in virtual teams*. *Global Business and Organizational Excellence* 30(2), 6- 15.

Lehdonvirta, V. (2010). *Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms*. *New Technology, Work and Employment*, Forthcoming. Available at <https://ssrn.com/abstract=3099419>

Lozano, S. (2018). *De la Gig Economy, ¿a un mundo cada vez con menos trabajo?*. Extraído el 6 de mayo de 2018 de <http://www.economiadehoy.es/noticia/28822/empresas/de-la-gig-economy-a-un-mundo-cada-vez-con-menos-trabajo.html>

Maldonado M., J. (2016). *Superación del concepto del contrato clásico de trabajo*. *El Futuro Del Trabajo Que Queremos*, 1(1), 369-401. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548602.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548602.pdf).

Mark, G., Iqbal, S.T., Czerwinski, M., Johns, P. & Sano, A. (2016). *Email duration, batching and self-interruption: Patterns of email use on productivity and stress*. Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 1717- 1728.

Mazzucconi, C. (2016). Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo. Presentation, Organización Internacional del Trabajo.

Molina, C. (2017). *Derecho y trabajo en la era digital ¿Revolución Industrial 4.0 o Economía Sumergida 3.0?*. In *El futuro del Trabajo que queremos* (1st ed., pp. 403-425). Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Retrieved from <http://changingworld.work/experts-corner/white-paper-3>.

Monereo, J. (2016). *Transformaciones del trabajo y futuro del derecho de trabajo en la “era de la flexibilidad”*, en Revista Derecho del Trabajo, No 10, La Ley, Montevideo, enero/marzo 2016.

Monje, C.A. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Guía didáctica. Recuperado el 29 de mayo de 2018 de <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolo%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>.

Muñoz, R. y Antón, J.L. (2015). “*Long-terms trends in the job structure in Spain: 1977-2013*”, Technical report: Eurofound.

Noguera, J. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica* (1st ed., pp. 141-168). Barcelona: Papers nº 68. Retrieved from <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25717/25551&a=bi&pagenumber=1&w=100>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (1987). “*Flexibilidad y mercado de trabajo: el debate actual*”. Colección de informes OCDE, 23.

Organización Internacional del Trabajo (2018). *Formas atípicas de empleo*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *El futuro del trabajo que queremos*. Retrieved from [http://www.ilo.org/madrid/fow/WCMS\\_548990/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/madrid/fow/WCMS_548990/lang--es/index.htm).

Orti, A. (1994). *La estrategia de la oferta en la sociedad neocapitalista de consumo: génesis y praxis de la investigación motivacional*. Política y sociedad, 1994. Vol. 16. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Ortiz, P. (2013). *Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español* (1st ed., pp. 99-102). Revista Internacional de Ciencias Sociales. Murcia. Retrieved from <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38468/1/Flexibilidad%20laboral%20en%20el%20mercado%20de%20trabajo%20espa%C3%B1ol.pdf>

Pagura, N. (2010). *La teoría del valor-trabajo y la cuestión de su validez en el marco del llamado posfordismo*. Trabajo y Sociedad. Nº 15, vol. XIV, pp. 55-69.

Parlamento Europeo. (2016). *The situation of workers in the collaborative economy*. Bruselas: Parlamento Europeo. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL\\_IDA\(2016\)587316\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf)

Pérez, G. (2000). *Modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural: aplicaciones prácticas en Contextos educativos*. Revista de educación, ISSN 1575-023X, Nº 3, 2000, págs. 199-203.

Prieto, C., & Pérez, S. (2013). *Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social*. REIS: Rev. Esp. Investig. Social, 141(Enero-Marzo 2013), 113-132. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>

Raso, J. (2016). *Uber desembarca en América Latina*. Artículo en línea, extraído de <http://www.cielolaboral.com/uber-desembarca-en-america-latina/>

Raso, J. (2017). *La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo*. Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 5(1), 1-39. Retrieved from [http://ejcls.adapt.it/index.php/rjde\\_adapt/article/view/454](http://ejcls.adapt.it/index.php/rjde_adapt/article/view/454).

Rodrigo, C. (2006). *La Situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿Diferencia o discriminación?*. Revista Andaluza De Relaciones Laborales, 17(1), 17-29.

Rolandsson, B., Petersson, J., Berglund, T. (2017). *Nordic labour markets and the sharing economy*, National Background Reports, Nordic Working Papers, Nordic Council of Ministers.

Robertshaws, P. (2016), "The Impact and Potential of the Collaborative Internet and Additive Manufacturing on the Future Economy", extraído de <https://www.omicsonline.com/openaccess/the-impact-and-potential-of-the-collaborative-internet-and-additivemanufacturing-on-the-futureeconomy-2151-6219-1000266.pdf>

Sagardoy, I., & Núñez, P. (2017). *Economía colaborativa y relación laboral: ¿un binomio conflictivo?*. Cuadernos De Pensamiento Político, (53), 93-101. Retrieved from <http://www.revistas culturales.com/xrevistas/PDF/103/1933.pdf>

Santos, E. (2018). 11 plataformas de trabajo para freelancers. Retrieved from <https://www.genbeta.com/web/11-plataformas-de-trabajo-para-freelancers>

<https://sociolaboris.wordpress.com/2015/10/07/el-trabajo-como-norma-social-el-fin-del-trabajo/>

Sempere, A.V., Cano, & Charro, P., Mazzucconi, C.(2005). *Políticas Sociolaborales*, 3ª ed., Barcelona: Tecnos.

Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias sociales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Todolí, A. (2015). "El impacto de la Uber.Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", en Revista IUSLabor, 3/2015, disponible en <http://www.upf.edu/iuslabor/pdf/2015-3/Todoli.pdf>

Wright, K.B., Abendschein, B., Wombache, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A. & Shelton, A. (2014). *Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions*. Management Communication Quarterly 28(4), 507-530.

World Employment Confederation. (2016). *The future of work: white paper from the employment and recruitment industry*. Bruselas: World Employment Confederation. Retrieved from <http://changingworld.work/experts-corner/white-paper-3>.

World Economy Forum. (2016). *The Future Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Retrieved from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf).

Yaraghi, N. y S. Ravi. (2017). "The Current and Future State of the Sharing Economy". Brookings India IMPACT Series No. 032017.

---

## 8.- ANEXOS

---

## ANEXOS

### Anexo 1.- La flexibilidad laboral

*“Como una virtud adaptativa, exigida por la deriva autónoma del entorno tecno económico del trabajo (...) constituye un valor al que nos hemos de acoger para sobrevivir en la nueva economía. El valor es positivo, no tanto por lo que la flexibilización del trabajo produce inmediatamente, sino más bien por sus potencialidades: se puede hacer de la necesidad (adaptación a un entorno cambiante) virtud. Y es aquí donde encaja su ambivalencia. La flexibilidad tiene siempre dos caras: la de la «mejor vía», ligada a la autonomía en el trabajo, la desburocratización, la recualificación del trabajador, etc., y la otra, la de la «vía secundaria», ligada a la precarización, la desregularización y todas sus secuelas típicas (desestandarización e irregularización temporal, abaratamiento del despido, desubicación del trabajo, desalarización, etc.)” en Ramos, 2002, p.8.*

## Anexo 2.- Flexiseguridad

*“No hay duda de que, para poder competir en este contexto globalizador, el mercado laboral español debe ser flexible, y ello, si no se introducen los controles adecuados, conduce de modo inevitable a mermar las garantías laborales. En este sentido, la flexibilización de las relaciones laborales ha provocado la fragmentación o dualización del mercado de trabajo según que estemos ante mano de obra cualificada o no cualificada, pues, con carácter general, es la primera la que disfruta las mejores condiciones de trabajo y se incorpora a un ciclo de formación permanente que le permite mantener y mejorar su cualificación” (San Martín Mazzucconi, C., 2016, p.300)*

Anexo 3.- Tipología de modelos de economía colaborativa<sup>67</sup>.

<b>Modalidades de la economía colaborativa</b>	
<b>Economía colaborativa en sentido estricto (<i>sharing economy</i>)</b>	
<b>Economía de acceso (<i>access economy</i>)</b>	Para Adigital (2017) forman parte de la economía de acceso los modelos de consumo en los cuales una empresa, con fines comerciales, pone a disposición de un conjunto de usuarios unos bienes para su uso temporal, adaptándose al tiempo de uso efectivo que requieren dichos usuarios y flexibilizando la localización espacial de los mismos. Encuadraríamos, dentro de este modelo todas <i>“aquellas iniciativas cuyo modelo de negocio implica la comercialización del acceso a bienes y servicios, no su propiedad o tenencia. Se trata de un alquiler temporal en vez de una venta definitiva”</i> según el Comité de las Regiones.
<b>Economía de los trabajos ocasionales (<i>gig economy</i>)</b>	Esta modalidad se basa en la intermediación entre la oferta y la demanda (de productos/servicios) generada habitualmente de profesional a consumidor (B2C) a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente y cuya prestación se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias, prestándose normalmente a cambio de una contraprestación y habitualmente con ánimo de lucro <sup>68</sup> , es decir, <i>“iniciativas basadas en trabajos esporádicos cuya transacción se hace a través del mercado digital”</i> según el Comité de las Regiones.
<b>Economía de puesta en común (<i>pooling economy</i>)</b>	
<b>Economía entre iguales (<i>collaborative economy</i>)</b>	Son modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en relaciones entre iguales (P2P o B2B) o de particular a profesional a través de plataformas digitales que

<sup>67</sup> Fuente: Directorio. (2018). Extraído de <https://www.consumocolaborativo.com/directorio-de-proyectos/>

<sup>68</sup> La diferencia fundamental de este tipo de modelos bajo demanda y los modelos colaborativos es que entre los usuarios existe una relación comercial, es decir, son plataformas en las que tiene lugar la prestación de un servicio ya sea por parte de profesionales o por parte de particulares, dependiendo del modelo, por lo que en último término se establece una relación laboral, nueva para algunos autores, enmarcada dentro del marco ya existente de las relaciones laborales



	no prestan el servicio subyacente, generando un aprovechamiento eficiente y sostenible de los bienes y recursos ya existentes e infrautilizados, permitiendo utilizar, compartir, intercambiar o invertir los recursos o bienes, pudiendo existir o no una contraprestación entre los usuarios, pero no sería una relación comercial sujeta a las normativas reguladoras, ni una acción profesional bajo el amparo de las relaciones laborales. Para el Consejo Europeo estas iniciativas entre iguales, implican a los usuarios en el diseño del proceso de producción o convierten a los clientes en una comunidad de intercambio de bienes y servicios.
<b>Economía de puesta en común de los bienes de utilidad pública (<i>commoning economy</i>)</b>	Aquellas iniciativas de propiedad o gestión colectiva.

Tabla 3.- Tipologías de modelos de economía colaborativa<sup>69</sup>.

<sup>69</sup> Fuente: elaboración propia a partir del Informe de la Comisión Interdepartamental de la Economía Colaborativa de la Generalitat de Catalunya (2017), de la clasificación del Comité Europeo de las Regiones (2017)<sup>69</sup> y la Asociación Española Adigital y Sharing España (2017).

Anexo 4.- Proyectos de Economía Colaborativa en España en el año 2016.



Ilustración 12.- Proyectos de economía colaborativa implantados en España<sup>70</sup>

<sup>70</sup>Fuente: Consumo Colaborativo: compartir reinventando mediante la tecnología <https://www.consumocolaborativo.com/directorio-de-proyectos/> Información actualizada a enero 2017.

Anexo 5.- Ley francesa del derecho a la desconexión.

La ley “*El Khomri*” lleva el nombre del ministro de Trabajo que la presentó para poner de relieve cómo la tecnología redefine el entorno laboral. La Ley incorpora el derecho a la desconexión, incluido en la controvertida reforma laboral acometida en Francia, que permite a los trabajadores desconectarse de los sistemas informáticos fuera de su horario laboral e insta a las empresas a “*garantizar un uso razonable de las herramientas digitales*”. Extraído el 30 de mayo de 2018 de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/05/04/companias/1493912907\\_344736.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/05/04/companias/1493912907_344736.html).

“*El dispositivo legislativo crea un derecho para los asalariados y una obligación para las grandes empresas, la de regular el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos o teléfonos móviles) para garantizar el respeto del tiempo de descanso y de las vacaciones*”. Extraído el 30 de mayo de 2018 de <http://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/8059333/01/17/Francia-estrena-el-derecho-a-desconectar-por-ley-fuera-de-las-horas-de-trabajo.html>

“*Correos electrónicos nocturnos o durante las vacaciones, mensajes por WhatsApp del jefe o los clientes: en la era digital las fronteras entre la oficina y el tiempo de reposo se vuelven difusas. Según un estudio publicado este lunes en Francia, el 62% de los asalariados reclamaba una clarificación de las reglas que separan la vida personal de la profesional.*

A partir del 1° de enero de 2017, será un derecho. La nueva ley establece que en las empresas de más de 50 empleados, sindicatos y patrones deberán ponerse de acuerdo para enmarcar este derecho a desconectarse. Por ejemplo, cada e-mail deberá indicar que los empleados no están obligados o a responder sus correos electrónicos fuera del horario de trabajo”. Extraído el 1 de junio de 2018 de <http://www.infogate.cl/2016/10/31/ley-el-khomri-francia-consagra-el-derecho-a-desconectarse-del-trabajo/>

## Anexo 6.- El caso Alemán

*“Resulta muy difícil calcular cuántos de esos e-mails aparecen en la bandeja de entrada de los empleados a deshora. Pero haberlos, los hay, y su existencia constituye un problema en el mundo laboral.*

*A ellos están asociados problemas de salud como el síndrome del desgaste profesional o burnout. Éste resulta de la exposición prolongada de las personas al estrés, y se traduce en ineficacia y, peor aún, en enfermedades como la fatiga crónica.*

*Uwe Hück, miembro del Consejo de Supervisión de Volkswagen y presidente del comité de empresa de esa marca de coches, alzaba la voz hace unos días para que hubiera cambios en su compañía. "Leer e-mails del jefe y responder fuera de la jornada laboral es tiempo de trabajo que no está pagado, esto hace crecer el estrés y no está para nada bien", afirmaba Hück*

*Para él, su compañía debería instaurar en su funcionamiento que ningún empleado reciba correos electrónicos de trabajo entre las siete de la tarde, hora en la que cierran las oficinas de Porsche, y las seis de la mañana del día siguiente. Sus reivindicaciones en la empresa, que emplea a 27.600 personas, pasan por establecer un sistema que regule la desconexión de los trabajadores en la primera mitad de 2018.*

*"Las empresas deben, por ley en Alemania, facilitar un tiempo de descanso, como mínimo de once horas, por eso el señor Hück ha hecho esas afirmaciones, para crear una protección".* Extraído el 1 de junio de 2018 de [https://www.eldiario.es/economia/derecho-desconectar-abre-paso-Alemania\\_0\\_723727801.html](https://www.eldiario.es/economia/derecho-desconectar-abre-paso-Alemania_0_723727801.html)

*“La empresa Volkswagen implantó parcialmente en 2011 un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus empleados entre las 18.15 horas y las 7 de la mañana del día siguiente”* extraído el 30 de mayo de <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039%3Bdesconexion-digital039%3B-del-trabajador-con-la-empresa/>.

## Anexo 7.- Binomio trabajo – empleo

Concebimos el trabajo como empleo [asalariado] “*que nace de forma clara a partir de la Revolución Industrial y que supone la transformación del trabajo en empleo, en tanto que pasa a ser de forma habitual una relación contractual, remunerada, normada y voluntaria*” extraído de <https://sociolaboris.wordpress.com/2015/10/07/el-trabajo-como-norma-social-el-fin-del-trabajo/>

“*El trabajo constituye el fundamento esencial de la subsistencia común, confirmándose además que el derecho al trabajo congrega, impulsa y resuelve manifestaciones, confrontaciones y diferencias entre el capital y la fuerza que lo genera*” en Pérez y Andrés, 2013, p.2.

## Anexo 8.- El trabajo como norma social

*“Por norma social del empleo se entiende la norma comúnmente aceptada de justicia social. Esta norma es la que determina cuál es el empleo de referencia. Elementos constituyentes de esta norma son que el empleo sea de duración indefinida, con un salario mínimo suficiente, una jornada laboral compacta y regular y un sistema adecuado de coberturas sociales.”* Santamaría, 2016, p. 34.

*“Frente a quienes lo definen como aquella actividad remunerada que se realiza en el mercado y lo hacen coincidir, grosso modo, con la de trabajo, aquí se defiende, se sostiene, que, en consonancia con el modo de verlo de la población no experta, el significado del empleo tiene, además, un contenido de norma social (el empleo es el trabajo asalariado que se realiza/debe realizarse bajo el respeto de unas mínimas reglas consideradas justas) y que sin este carácter normativo no habría llegado a existir como categoría cognitiva. Esta forma de entender el empleo invita a interpretarlo como parte del entramado jerarquizado de normas sociales en cuyo seno adquiere sentido y valor y que constituye, en su conjunto, un determinado orden social. Si el empleo, entendido como norma social, es el resultado contingente y transitorio de las relaciones entre clases y grupos sociales, lo mismo podrá decirse del orden social como tal”.* Prieto, C. (2007). *Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social*. Extraído el 12 de junio de 2018 de <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/papelesCEIC/article/view/12197>

## Anexo 9.- El neoliberalismo

*“El neoliberalismo es una corriente del pensamiento económico heredera del liberalismo tradicional y partidaria de la mínima intervención de la economía y de la máxima libertad para los agentes económicos cuyo “escenario de operaciones”, si se quiere llamar así, es el mercado” en Pérez y Andrés, 2013, p.19.*

*“Condena explícitamente la ociosidad como ocasión de pecado, exalta el trabajo como medio de prevención del mismo, despenaliza la riqueza material y los negocios mundanos (...) concibe la prosperidad económica como indicio de salvación escatológica y presenta el trabajo mucho menos como castigo del pecado que como vocación divina” en Blanch, 2016, p.17.*

*La cultura del trabajo aparece con la primera industrialización, avalada por el pensamiento liberal y la ética protestante; ha sido uno de los pilares de la modernidad, ha conformado arquetipos e identidad -el trabajo legitima, identifica, socializa-“en Noguera, 2002, p. 164.*

*“El neoliberalismo ha implicado un cambio de poder del Estado hacia las empresas y, con la disminución de protección del Estado hacia los trabajadores, estos quedan hoy día a merced de sus empleadores y la regla dual del mercado: oferta y demanda, permitiendo que las organizaciones obreras sean incapaces de liderar sus propias luchas; todo esto acompañado de la llamada “diversificación del trabajo” que impide la formación de agrupaciones de trabajadores que velen por sus interés comunes” en Pérez y Andrés, 2013, p.20.*

Anexo 10.- Dimensiones del trabajo

Dimensiones del trabajo				
Dimensiones de la acción	Criterios de validez	de	Aplicación al Trabajo	Conceptos de Trabajo
Cognitivo-Instrumental	Eficacia y eficiencia		Producción o creación de valores de uso	Reducido
Práctico-moral	Adecuación Normativa		Trabajo como deber social o disciplina coercitiva	Amplio
			Trabajo como medio de solidaridad social	
Extético-expresiva	Autenticidad		Autoexpresión y/o autorrealización en el trabajo	

*Tabla 4.- Conceptos de trabajo en relación con las dimensiones de la acción.<sup>71</sup>*

<sup>71</sup> Noguera, J.A., 2002, p. 145.



Anexo 11.- Modelos de flexibilidad

<b>Tipologías de flexibilidad laboral en el mercado de trabajo</b>		
<b>Flexibilidad externa, numérica y cuantitativa</b>	<b>Flexibilidad interna, funcional y cualitativa</b>	<b>Flexibilidad salarial</b>
Subcontratación	Polivalencia	Política de moderación salarial
Empresas de trabajo temporal	Rotación	Eliminación del salario mínimo
Contratos de formación y aprendizaje	Horas extra	Eliminación de prestaciones por desempleo
Empleo temporal	Modificación jornada laboral	Modificación de escalas salariales
Movilidad geográfica	Trabajo a tiempo parcial	
	Teletrabajo	

*Tabla 5.- Tipologías de flexibilidad laboral según el análisis realizado por Ibarra y González (2010:40)*

Anexo 12.- El perfil del trabajador temporal en España.

<b>Características del trabajador temporal en España.</b>				
	<b>2008</b>		<b>2016</b>	
	España	EU15	España	EU15
<i>Género</i>				
<b>Hombre</b>	27.5	13.5	25.8	13.7
<b>Mujer</b>	31.5	15.6	26.5	14.7
<i>Edad</i>				
<b>15-24</b>	59.2	41.4	72.9	43.8
<b>25-49</b>	28.7	12.4	27.4	13.0
<b>50-64</b>	14.1	6.3	13.7	6.5
<i>Nivel educativo</i>				
<b>Bajo</b>	33.3	20.6	32.0	21.3
<b>Medio</b>	30.1	12.4	26.3	12.9
<b>Alto</b>	23.8	12.4	21.6	12.0
<i>Principal razón para trabajar en la plataforma</i>				
<b>Involuntariamente</b>	87.2	57.5	91.4	60.7
<b>Voluntariamente</b>	6.8	12.7	2.7	11.6
<b>Combinado con la formación</b>	4.4	20.7	5.1	18.9
<b>Como experiencia</b>	1.6	9.1	0.7	8.8

Tabla 6.- Perfil del trabajador temporal en España.<sup>72</sup>.

<sup>72</sup> Elaborado por la FEDEA con datos de la fuerza laboral europea de Eurostat. Las categorías para los logros educativos corresponden a los códigos CINE 0-2 (Bajo), 3-4 (Medio) y 5-8 (Alto). Las etiquetas de empleo temporal involuntario y voluntario corresponden, respectivamente, a las categorías "No pudo encontrar un trabajo permanente" y "no quería un trabajo permanente".

Anexo 13.- Evolución de las formas atípicas de empleo en EEUU.

<b>Evolución de las formas de contratación atípica.</b>		
	2005	2015
Trabajadores autónomos	6.9	8.4
Trabajadores temporales ocasionales	1.7	2.6
Trabajadores de empresas temporales	0.9	1.6
Trabajadores por cuenta ajena flexibles	1.4	3.1
<b>Total</b>	<b>10.7</b>	<b>15.8</b>

*Tabla 7.- Formas atípicas de trabajo en EEUU. Porcentaje sobre el total de los trabajadores.*

Anexo 14.- Motivación de los trabajadores para trabajar en las plataformas digitales.

<b>Motivaciones de los trabajadores para trabajar en las plataformas digitales.</b>								
	Trabajador (417)	Género		Edad				
		H (239)	M (188)	18-29 (168)	30-39 (130)	40-49 (61)	50-59 (41)	60-69 (28)
Trabajar en la Gig-Economy me permite obtener ingresos extras.	32	32	33	30	28	46	34	35
Trabajar en la Gig-Economy a corto plazo me permite obtener los recursos necesarios para alcanzar mis objetivos (por ejemplo comprarme un coche, irme de vacaciones).	25	21	29	35	19	18	10	26
Trabajar en la Gig-Economy me permite tener ahorros que no obtengo con ingresos regulares.	21	25	17	29	14	22	19	12
Trabajar en la Gig-Economy me permite estar ocupado.	19	19	19	15	16	23	22	42
Trabajar en la Gig-Economy es una elección por mi parte.	18	20	16	16	16	20	21	32
Trabajo en la Gig-Economy como paro temporal del trabajo ordinario.	15	15	16	13	14	19	18	24
Trabajo en la Gig-Economy porque no encuentro trabajo en el mercado laboral tradicional.	14	16	12	14	11	18	17	18
Tener pocos derechos y beneficios no es tan importante como la independencia y la libertad que adquiero en la Gig-Economy.	13	14	13	16	11	9	14	19
Prefiero trabajar en la Gig-Economy antes que en una oficina con rutinas y horarios rígidos.	13	12	14	9	12	19	17	14
Yo no quiero trabajar para una compañía tradicional si eso implica perder la flexibilidad que tengo ahora.	12	11	13	11	11	16	10	17
Tengo hijos y trabajar en la Gig-Economy me permite compatibilizar su cuidado en casa.	10	12	9	12	9	14	11	0
La Gig-Economy me la recomendó un amigo.	10	11	9	8	12	14	7	9
Mi pareja no trabaja, trabajar en la Gig-Economy me permite tener un segundo ingreso adicional.	7	7	7	8	8	4	5	8
No sé por qué trabajo en la Gig-Economy.	8	6	11	4	12	11	10	6
Ninguno de los anteriores.	12	13	12	14	15	4	14	6

Tabla 8.- Proporción de trabajadores de "Gig-Economy" que están de acuerdo con las afirmaciones acerca de por qué están trabajando en la economía colaborativa.

Anexo 15: Edad de los trabajadores de las plataformas digitales

<b>Porcentajes de edad de los trabajadores de las plataformas digitales</b>		
Age	Trabajadores de la plataforma (%)	Otros trabajadores (%)
18-29	39	21
30-39	30	23
40-49	14	29
50-59	10	21
60-69	6	5

*Tabla 9.- Perfil por edades, de los trabajadores de la gig-economy.*

Anexo 16: Modelo de investigación planteado

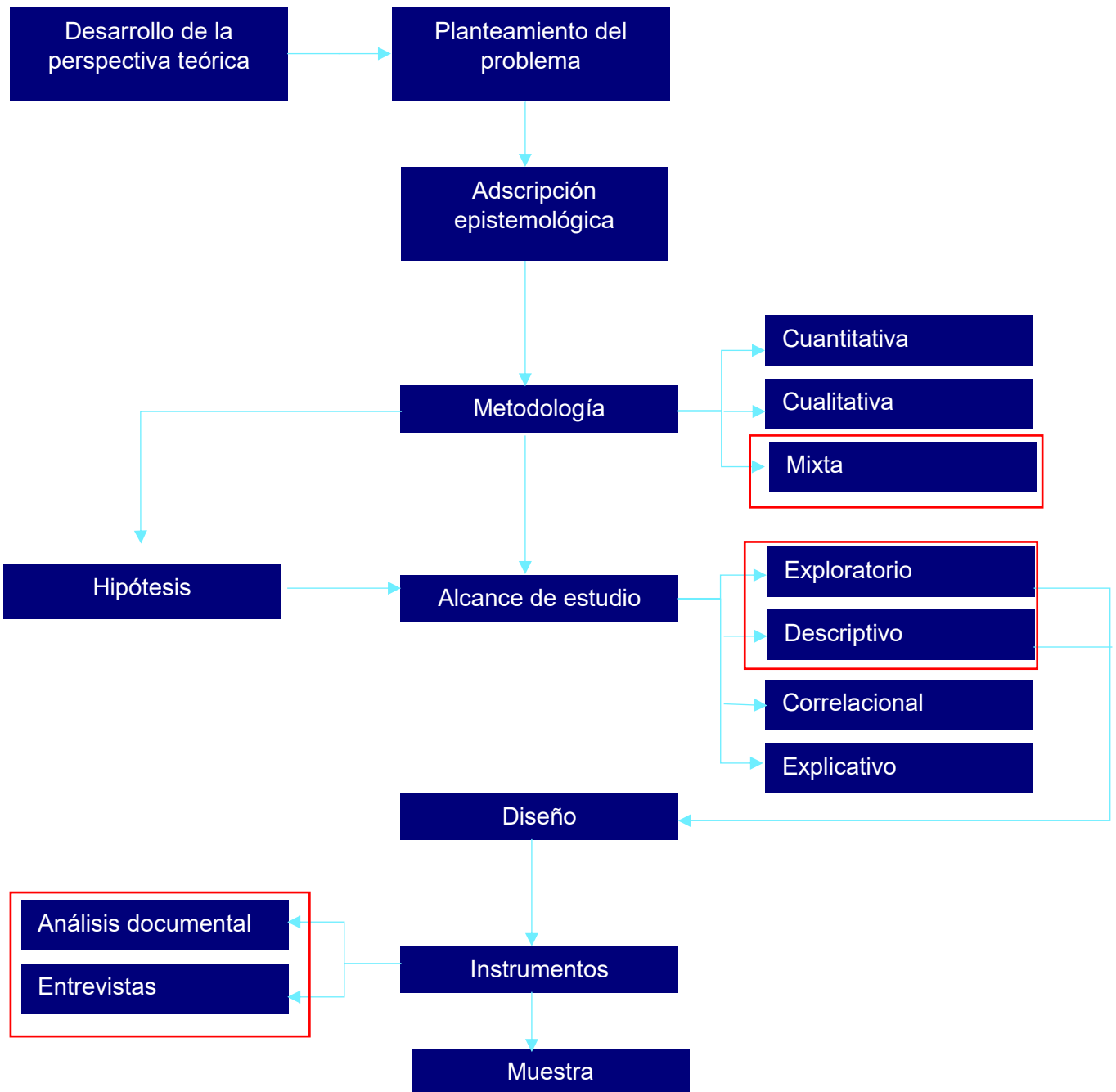


Ilustración 13.-Descripción de nuestro proceso investigador

Anexo 17.- Resumen de la metodología de investigación

<b>Descripción metodológica de investigación</b>			
Objetivos	Metodología	Técnicas de recogida de datos	Análisis de los datos
Describir las características de nuestro mercado de trabajo desde el punto de vista de la flexibilidad laboral, enmarcada ésta dentro del desarrollo de la economía colaborativa y de la <i>gig-economy</i> como modelo de negocio, que está transformando las formas de contratación y de trabajo en nuestro contexto.	Cuantitativa	Búsqueda de fuentes documentales.	Análisis de fuentes documentales.
Establecer si existe algún tipo de relación entre el aumento del porcentaje de trabajadores en la modalidad atípica y el desarrollo de plataformas de trabajo de <i>gig-economy</i> dentro de la economía colaborativa.	Cualitativa	Búsqueda de fuentes documentales.	Análisis de fuentes documentales.
Identificar si la <i>gig-economy</i> es mejor opción que el trabajo tradicional y por eso se da mayor auge en el porcentaje de trabajadores que se decantan por esta opción laboral.	Cualitativa	Entrevistas semiestructuradas y en profundidad a trabajadores de las plataformas digitales.	Análisis de fuentes documentales.
Identificar las características del trabajo dentro de la <i>gig-economy</i> y su proyección dentro del marco laboral actual, que nos permita conocer si el alcance de las normativas laborales actuales permiten incorporar a los trabajadores de la <i>gig-economy</i>	Cuantitativa-cualitativa	Búsqueda de fuentes documentales.	Análisis de fuentes documentales.

dentro de su paraguas normativo o bien se requiere de un nuevo marco normativo regulador específico para éstos trabajadores dada su casuística de trabajo a través de las plataformas.			
--	--	--	--

Tabla 10.- Descripción metodológica de la investigación..

Anexo 18.- Formulación de hipótesis en función del alcance de la investigación

<b>Formulación de hipótesis en estudios con diferentes alcances</b>	
<i>Alcance del estudio</i>	<i>Formulación de hipótesis</i>
Exploratorio	No se formulan hipótesis
Descriptivo	Sólo se formulan hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato
Correlacional	Se formulan hipótesis correlacionales.
Explicativo	Se formulan hipótesis causales.

Tabla 11.- Formulación de hipótesis en función del alcance de la investigación en Hernández Sampieri (2010:92).



Anexo 19.- Diseño de la investigación

Diseño de la investigación			
Variable	Metodología	Instrumento	Indicadores
Tipología de contratos propios del trabajo en las plataformas	Cuantitativa	Análisis documental	Modalidades contractuales propias de la <i>gig-economy</i> : aumento de altas en el régimen de trabajadores autónomos en la Seguridad Social o trabajadores asalariados en contratos de modalidad temporal.
Actividades económicas propias del trabajo en las plataformas digitales.	Cuantitativa	Análisis documental	Aumento de afiliaciones de trabajadores en las actividades del catálogo nacional de actividades económicas vinculadas directamente al trabajo en las plataformas en relación al resto de actividades económicas.
Características del trabajo en las plataformas.	Cualitativa	Entrevista	<p>El trabajo en la plataforma como medida de flexibilidad interna de las empresas, donde la modalidad mercantil es la más empleada.</p> <p>El trabajo de plataforma como alternativa a la organización del tiempo de trabajo-tiempo de ocio al permitir una mejor conciliación entre estos elementos.</p> <p>La flexibilidad laboral del prestatario de servicios y/o productos ya que le permite decidir sobre cuándo trabajar, con quién trabajar, cuándo trabajar.</p> <p>Las condiciones retributivas de los trabajadores son decisión del propio prestatario de servicios de las plataformas.</p> <p>La calidad del trabajo en las plataformas digitales se desarrolla en las mismas condiciones que en el resto de trabajadores del mercado laboral.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la <i>gig-economy</i> es igual que el del resto de trabajadores.</p>
Tipo de relación del trabajador con la plataforma.	Cualitativa	Análisis documental	La emergencia del nuevo modelo de negocio dentro de las plataformas no requiere de un nuevo modelo de relaciones laborales entre empleador y empleado ya que pueden quedar bajo el paraguas del trabajo subordinado o el trabajo autónomo.

Tabla 12.- Descripción del diseño de la investigación propuesta.

Anexo 20.- Modelo de entrevista a trabajadores de plataforma.

### **Modelo de entrevista:**

Buenos días/tardes. Mi nombre es Anna Pérez y estamos realizando un estudio sobre la *gig-economy*, o el trabajo que se desarrolla en las plataformas de internet y la influencia que tiene o puede tener este tipo de trabajo en el mercado laboral en nuestro territorio.

Nuestra idea es poder tener diferentes opiniones respecto a cómo está impactando internet, y más concretamente el trabajo que se realiza a través de las plataformas, en el mercado laboral. Por este motivo, como trabajador/ora en la plataforma, su opinión y experiencia nos es muy valiosa, por lo que siéntase libre de expresar sus opiniones e ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que nos interesa es justamente su opinión sincera. Por este motivo también le indicamos que la información que nos facilite es sólo para nuestro trabajo, será tratada con carácter confidencial, sus respuestas serán añadidas a otras que nos faciliten el resto de entrevistados y en ningún caso aparecerán sus datos personales ni los de ningún otro y otra participante.

Para agilizar la toma de datos y no retrasar la entrevista más allá de lo necesario, resulta de mucha utilidad grabar la conversación, ¿existe algún impedimento en qué gravemos la conversación?, su uso será sólo para fines de análisis. Sino tomaremos nota a medida que avanzamos en la entrevista.

Antes de empezar le agradecemos su disposición para dedicarnos su tiempo y desde ya le damos las gracias!.

### **Datos personales del/la entrevistado/a**

Se le preguntará por:

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Cuál es su situación familiar?
3. ¿Es usted la única fuente de ingresos en su familia?
4. ¿Cuál es su nivel de estudios?
5. ¿Qué profesión tiene?, ¿a qué se dedica?

### **Experiencia profesional**

6. ¿Tiene experiencia profesional fuera de la plataforma?
7. ¿Cuántos años de experiencia profesional tiene?
8. Su experiencia profesional ¿ha sido siempre dentro de su profesión?

9. Esta experiencia profesional ¿ha sido cómo profesional autónomo o como trabajador por cuenta ajena?
10. Si ha sido por cuenta ajena ¿qué modalidades de contrato ha tenido en las empresas (obra y servicio, indefinido,...)?
11. ¿Cuál es la mayor dificultad o dificultades que usted ha encontrado a la hora de buscar un trabajo “normal”, entendiendo por normal el trabajo que se realiza en una empresa y con un horario fijo?
12. Si su experiencia es como trabajador autónomo, ¿existe alguna diferencia entre trabajar como autónomo dentro y fuera de la plataforma? [si las hay] ¿cuáles son estas diferencias?
13. ¿Cómo ha conocido la plataforma como medio de trabajo? Y ¿qué lo ha motivado a buscar trabajo en la plataforma?
14. ¿En qué plataforma trabaja?
15. ¿Desde cuándo trabaja en la plataforma?
16. ¿Qué relación laboral tiene usted en la plataforma? ¿es autónomo, autónomo dependiente u otra relación laboral? [si es otra relación laboral] ¿qué relación laboral es?
17. ¿Opina usted que en la plataforma se puede trabajar por cuenta ajena, es decir, para un empleador? [si la respuesta es afirmativa] ¿y en tal caso que tipo de contrato piensa que le ofrecería el empleados (obra y servicio, de duración determinada, indefinido)? ¿por qué?
18. ¿Cuánto tiempo piensa que trabajará en la plataforma?
19. [Si la respuesta es que es un trabajo puntal o a corto plazo] ¿Qué tipo de trabajo está buscando?
20. ¿Qué opina del trabajo en la plataforma ¿considera que está mejor visto, peor visto o está igual considerado que el trabajo “normal”?
21. ¿Qué tipo de trabajos realiza en la plataforma? En su opinión ¿están directamente relacionados con su profesión?
22. ¿Cree que es necesario tener conocimientos específicos o especializados para desempeñar su trabajo en la plataforma? [si son necesarios] ¿Qué tipo de conocimientos son necesarios?
23. Si ha trabajado en diferentes plataformas ¿cree que existen diferencias entre unas y otras plataformas?, ¿qué diferencias hay? En su opinión ¿que lo ha motivado a trabajar en la plataforma actual?

24. El trabajador de la plataforma ¿usted opina que requiere de reciclaje profesional? ¿necesita hacer cursos de formación que les permita continuar trabajando en la plataforma?
25. Si nos centramos en el trabajo que realiza en la plataforma, ¿es usted quién decide el trabajo a realizar? ¿o bien se lo asigna la plataforma?
26. ¿Opina usted que tiene libertad para decidir los trabajos que realiza?
27. [Si la respuesta es positiva] ¿cuáles son sus criterios a la hora de aceptar realizar el trabajo? ¿y para rechazarlo?
28. [Si la respuesta es negativa] ¿cómo condiciona la plataforma que no pueda rechazar un trabajo? Y si lo rechaza ¿qué hace la plataforma?
29. Si nos centramos en el horario, se dice que el trabajar en la plataforma permite al trabajador compaginar las tareas personales y las profesionales, es decir, organizar el horario de trabajo de tal forma que le permite dedicarse al cuidado de la familia u otras actividades que el trabajo “normal” no permite ¿opina usted igual? ¿es éste su caso? Explíquenos cómo se organiza un día de trabajo en la plataforma, cómo empieza y cómo acaba.
30. Atendiendo a lo que nos ha dicho, ¿cree que trabaja más horas o menos horas que en un trabajo “normal”? ¿tiene flexibilidad para escoger las horas en las que trabajar y en las que no?, ¿le queda tiempo libre para otras actividades?
31. Si comparamos su trabajo en la plataforma con el mismo trabajo desarrollado en una empresa, ¿opina que su trabajo es mejor realizarlo en la plataforma o fuera de ella? ¿por qué?
32. ¿Y qué opina del salario? ¿con los ingresos que obtiene en la plataforma es suficiente para cubrir sus necesidades económicas? ¿opina que es inferior, igual o superior a los ingresos que obtenía con trabajos “normales”?
33. En su opinión ¿dónde es más fácil encontrar trabajo, dentro o fuera de la plataforma?, y ¿cómo cree que es la calidad del trabajo en la plataforma? ¿peor, igual o mejor que el trabajo “normal”?
34. Con respecto a los derechos de los trabajadores ¿cree que tiene los mismos derechos que un trabajador “normal”? [si la respuesta es negativa] ¿qué derechos piensa que tiene un trabajador “normal” que no tienen los trabajadores en la plataforma?
35. Y con respecto a los trabajadores autónomos fuera de la plataforma ¿opina usted que tiene los mismos derechos? [si la respuesta es negativa] ¿qué derechos piensa que tiene un trabajador autónomo que no tienen los trabajadores en la plataforma?

36. ¿Qué ventajas le ve al trabajo en la plataforma con respecto a un trabajo “normal”? ¿Y qué desventajas le encuentra?
37. Con respecto a las desventajas del trabajo en la plataforma, ¿qué opina usted que se tendría que mejorar para igualarlo al trabajo “normal”? ¿quién debería de luchar por estas mejoras los propios trabajadores, los estados,...? ¿cómo se debería de hacer?
38. Y ya para ir concluyendo, ¿cómo se imagina el trabajo del futuro?, ¿qué papel tendrán las plataformas a la hora de encontrar trabajo dentro de 1 año? ¿y en el 2025?
39. Y ¿cómo se imagina que serán los trabajadores en el 2025, por ejemplo?
40. Y ¿Cómo se ve usted en ese mismo año?

Anexo 21.- Indicadores que evalúa la entrevista a trabajadores

<b>Descripción del modelo de entrevista en profundidad a trabajadores de las plataformas</b>				
Variable	Metodología	Instrumento	Indicadores	Ítems
Características del trabajo en las plataformas.	Cualitativa	Entrevista	El trabajo de plataforma como alternativa a la organización del tiempo de trabajo-tiempo de ocio.	25.- Si nos centramos en el trabajo que realiza en la plataforma, ¿es usted quién decide el trabajo a realizar? ¿o bien se lo asigna la plataforma?  29.- Si nos centramos en el horario, se dice que el trabajar en la plataforma permite al trabajador compaginar las tareas personales y las profesionales, es decir, organizar el horario de trabajo de tal forma que le permite dedicarse al cuidado de la familia u otras actividades que el trabajo "normal" no permite ¿opina usted igual? ¿Es éste es su caso?  30.- ¿Cree que trabaja más horas o menos horas que en un trabajo "normal"? ¿Tiene flexibilidad para escoger las horas en las que trabajar y en las que no?, ¿le queda tiempo libre para otras actividades?
			La flexibilidad laboral del prestatario de servicios y/o productos.	26.- ¿Opina usted que tiene libertad para decidir los trabajos que realiza?  27.- ¿Cuáles son sus criterios a la hora de aceptar realizar el trabajo? ¿Y para rechazarlo?  28.- ¿Cómo condiciona la plataforma que no pueda rechazar un trabajo? Y si lo rechaza ¿qué hace la plataforma?
			Las condiciones retributivas de los trabajadores.	32.- ¿Y qué opina del salario? ¿Con los ingresos que obtiene en la plataforma es suficiente para cubrir sus necesidades económicas? ¿Opina que es inferior, igual o superior a los ingresos que obtenía con trabajos "normales"?
			La calidad del trabajo en las plataformas digitales.	31.- Si comparamos su trabajo en la plataforma con el mismo trabajo desarrollado en una empresa, ¿opina que su trabajo es mejor realizarlo en la plataforma o fuera de ella? ¿Por qué?  33.- En su opinión ¿dónde es más fácil encontrar trabajo, dentro o fuera de la plataforma?, y ¿cómo cree que es la calidad del trabajo en la

			<p>plataforma? ¿Peor, igual o mejor que el trabajo “normal”?</p> <p>34.- ¿cree que tiene los mismos derechos que un trabajador “normal”? ¿Qué derechos piensa que tiene un trabajador “normal” que no tienen los trabajadores en la plataforma?</p>
		<p>El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la gig-economy.</p>	<p>20.- Qué opina del trabajo en la plataforma ¿considera que está mejor visto, peor visto o está igual considerado que el trabajo “normal”?</p>

Tabla 13.- Descripción del modelo de entrevista en profundidad a trabajadores de las plataformas planteado en la investigación.

Anexo 22.- Modelo de entrevista a trabajadores responsables de equipos de personas en empresas.

### **Modelo de entrevista:**

Buenos días/tardes. Mi nombre es Anna Pérez y estamos realizando un estudio sobre la *gig-economy*, o el trabajo que se desarrolla en las plataformas de internet y la influencia que tiene o puede tener este tipo de trabajo en el mercado laboral en nuestro territorio.

Nuestra idea es poder tener diferentes opiniones respecto a cómo está impactando la economía colaborativa dentro del mercado de trabajo en general y de las empresas en particular.

Al respecto hemos diseñado una entrevista que tiene como finalidad obtener información sobre aspectos clave en la transformación y cambio del mercado laboral. Por este motivo, como responsable de equipos y/o proyectos en la empresa, su opinión y experiencia nos es muy valiosa, por lo que siéntase libre de expresar sus opiniones e ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que nos interesa es justamente su opinión sincera. Por este motivo también le indicamos que la información que nos facilite es sólo para nuestro trabajo, será tratada con carácter confidencial, sus respuestas serán añadidas a otras que nos faciliten el resto de entrevistados y en ningún caso aparecerán sus datos personales ni los de ningún otro y otra participante.

Para agilizar la toma de datos y no retrasar la entrevista más allá de lo necesario, resulta de mucha utilidad grabar la conversación, ¿existe algún impedimento en qué gravemos la conversación?, su uso será sólo para fines de análisis. Sino tomaremos nota a medida que avanzamos en la entrevista.

Antes de empezar le agradecemos su disposición para dedicarnos su tiempo y desde ya le damos las gracias!.

1.- Finalidad de la empresa y o área en la trabaja (producto o servicio que ofrece):

2.- Principales hándicaps o problemáticas que enfrenta la empresa o su área en la actualidad. ¿Cómo se enfrenta, desde su puesto de trabajo a éstos hándicaps?

3.- En la actualidad una de los mayores retos de las empresas es cómo enfrentarse a la flexibilidad laboral sin que los trabajadores asuman las consecuencias. ¿En su empresa se diseñan estrategias de flexibilidad? ¿Qué tipo de estrategias son? (salariales, horarias, contrataciones parciales, temporales, por proyectos).

4.- Estas estrategias ¿afectan a todos los trabajadores por igual?, ¿existen diferencias entre trabajadores?, ¿a qué se deben dichas diferencias?

5.- ¿Cuál es el mayor problema al que se enfrenta su área o empresa a la hora de buscar personal para cubrir las demandas que se generan?



- 6.- ¿Qué condiciona el proceso de negociación en la contratación?
- 7.- La reducción de costes ¿es un aspecto importante en el diseño de los proyectos y/o servicios de la empresa?, ¿cómo afectan estas reducciones en la contratación de nuevos recursos?
- 8.- Su empresa ¿contrata trabajadores autónomos para cumplir con los requerimientos de los proyectos o servicios? ¿Por qué? ¿Qué ventajas presenta esta modalidad de relación laboral? ¿Qué inconvenientes presenta? ¿Por qué?
- 9.- En la política de recursos humanos, ¿se prioriza la contratación atípica (contrato parciales y/o temporales)? ¿Por qué? ¿Qué condiciona la elección de una modalidad contractual u otra?
- 10.- ¿Utiliza los servicios de los trabajadores de las plataformas digitales? ¿Por qué? ¿Qué ventajas presenta esta modalidad de relación laboral? ¿Qué inconvenientes presenta? ¿Por qué?
- 11.- Con respecto a su nivel de autonomía ¿qué capacidad tiene para delimitar las necesidades de personal en su área o empresa?
- 12.- En relación con la pregunta anterior, ¿cuál es nivel de autonomía para delimitar el perfil de entrada de los trabajadores?, ¿y para negociar las condiciones contractuales con los trabajadores?
- 13.- Las condiciones salariales ¿son un hándicap para cubrir los puestos de trabajo que se generan en su área o empresa? ¿Por qué?
- 14.- Las condiciones horarias ¿son un hándicap para cubrir los puestos de trabajo que se generan en su área o empresa? ¿Por qué?
- 15.- Cuando no se puede cubrir la demanda de empleo, en mayor porcentaje ¿a qué se debe? (falta de competencia, falta de adecuación al puesto, condiciones salariales,...)
- 16.- Desde un punto de vista personal, ¿utiliza las plataformas digitales? (compras online, viajes, etc.) ¿por qué utiliza estas plataformas y no recurre a los medios tradicionales?, ¿qué ventajas tiene?
- 17.- ¿Las mismas premisas serían válidas para la intermediación laboral y el desarrollo del trabajo a través de las plataformas? ¿Por qué?
- 18.- ¿Qué hace a su empresa ser más competitiva en el mercado laboral con respecto a otras empresas?
- 19.- ¿Qué limitaciones impone la normativa laboral para facilitar mayor flexibilidad empresarial?
- 20.- ¿Qué papel juegan los trabajadores a la hora de hacer a las empresas más competitivas? Entonces, ¿qué estrategias serían las adecuadas para atraer el talento hacia la empresa? ¿Qué lo impide?

Para finalizar la entrevista, quiere hacer algún comentario o ampliar algún aspecto referente al tema tratado.

Ante todo le agradecemos su participación. Gracias por su colaboración.

Anexo 23.- Indicadores que evalúa la entrevista a trabajadores responsables de personas en las organizaciones empresariales.

Descripción del modelo de entrevista en profundidad dirigida a responsables de equipos y/o empresas de servicios de outsourcing de procesos de negocio				
Variable	Metodología	Instrumento	Indicadores	Ítems
La contratación atípica en las empresas.	Cualitativa	Entrevista	El trabajo en la plataforma como medida de flexibilidad interna de las empresas.	3.- En la actualidad una de los mayores retos de las empresas es cómo enfrentarse a la flexibilidad laboral sin que los trabajadores asuman las consecuencias. ¿En su empresa se diseñan estrategias de flexibilidad? ¿Qué tipo de estrategias son? (salariales, horarias, contrataciones parciales, temporales, por proyectos?  7.- La reducción de costes ¿es un aspecto importante en el diseño de los proyectos y/o servicios de la empresa?, ¿cómo afectan estas reducciones en la contratación de nuevos recursos?  10.- ¿Utiliza los servicios de los trabajadores de las plataformas digitales? ¿Por qué? ¿Qué ventajas o inconvenientes presenta esta modalidad de relación laboral?  13.- Las condiciones salariales ¿son un hándicap para cubrir los puestos de trabajo que se generan en su área o empresa? ¿Por qué?  14.- Las condiciones horarias ¿son un hándicap para cubrir los puestos de trabajo que se generan en su área o empresa? ¿Por qué?  15.- ¿Cuándo no se puede cubrir la demanda de empleo, en mayor porcentaje ¿a qué se debe? (falta de competencia, falta de adecuación al puesto, condiciones salariales,...)
			La contratación atípica como medidas de fomento de la flexibilidad empresarial.	8.- En la política de recursos humanos, ¿se prioriza la contratación atípica (contrato parciales y/o temporales)? ¿Por qué? ¿Qué condiciona la elección de una modalidad contractual u otra?  9.- Su empresa ¿contrata trabajadores autónomos para cumplir con los requerimientos de los proyectos o servicios? ¿Por qué? ¿qué ventajas o inconvenientes presenta esta modalidad de relación laboral?

Tabla 14.- Descripción del modelo de entrevista en profundidad a trabajadores de las plataformas planteado en la investigación

#### Anexo 24.- Preguntas de la entrevista en función de la tipología.

Las preguntas generales pretenden situar al entrevistado en el tema de investigación, parten de planteamientos globales a partir de los cuales iniciar la entrevista e ir redirigiéndola hacia el núcleo que interesa en la investigación. Las preguntas generales, en la entrevista diseñada, se corresponden con los ítems:

- 1.- Finalidad de la empresa y o área en la trabaja (producto o servicio que ofrece):
- 2.- Principales hándicaps o problemáticas que enfrenta la empresa o su área en la actualidad. ¿Cómo se enfrenta, desde su puesto de trabajo a éstos hándicaps?
- 3.- En la actualidad una de los mayores retos de las empresas es cómo enfrentarse a la flexibilidad laboral sin que los trabajadores asuman las consecuencias. ¿En su empresa se diseñan estrategias de flexibilidad? ¿Qué tipo de estrategias son? (salariales, horarias, contrataciones parciales, temporales, por proyectos?)
- 4.- Estas estrategias ¿afectan a todos los trabajadores por igual?, ¿existen diferencias entre trabajadores?, ¿a qué se deben dichas diferencias?
- 5.- ¿Cuál es el mayor problema al que se enfrenta su área o empresa a la hora de buscar personal para cubrir las demandas que se generan?
- 6.- ¿Qué condiciona el proceso de negociación en la contratación?

Las preguntas para ejemplificar nos sirven para realizar exploraciones más profundas, a través de ellas solicitamos a nuestro entrevistado/a que nos aclare o ejemplifique aquello sobre lo que estamos hablando, de cara poder incidir en un planteamiento más profundo del abordaje de los elementos sobre los que estamos tratando. Las preguntas de ejemplificación se corresponden con los ítems:

- 7.- La reducción de costes ¿es un aspecto importante en el diseño de los proyectos y/o servicios de la empresa?, ¿cómo afectan estas reducciones en la contratación de nuevos recursos?  
¿Qué inconvenientes presenta? ¿Por qué?
- 9.- En la política de recursos humanos, ¿se prioriza la contratación atípica (contrato parciales y/o temporales)? ¿Por qué? ¿Qué condiciona la elección de una modalidad contractual u otra?
- 10.- ¿Utiliza los servicios de los trabajadores de las plataformas digitales? ¿Por qué? ¿Qué ventajas presenta esta modalidad de relación laboral? ¿Qué inconvenientes presenta? ¿Por qué?

20.- ¿Qué papel juegan los trabajadores a la hora de hacer a las empresas más competitivas? Entones, ¿qué estrategias serían las adecuadas para atraer el talento hacia la empresa? ¿Qué lo impide?

Las preguntas estructurales nos ayudan a clarificar los conceptos a partir de la identificación de los mismos por parte de los entrevistados, con estas preguntas podemos categorizar los constructos del problema de investigación. Dentro del modelo de entrevista planteado esta tipología de pregunta la identificamos en los ítems:

8.- Su empresa ¿contrata trabajadores autónomos para cumplir con los requerimientos de los proyectos o servicios? ¿Por qué? ¿Qué ventajas presenta esta modalidad de relación laboral? ¿Qué inconvenientes presenta? ¿Por qué?

13.- Las condiciones salariales ¿son un hándicap para cubrir los puestos de trabajo que se generan en su área o empresa? ¿Por qué?

14.- Las condiciones horarias ¿son un hándicap para cubrir los puestos de trabajo que se generan en su área o empresa? ¿Por qué?

15.- ¿Cuándo no se puede cubrir la demanda de empleo, en mayor porcentaje ¿a qué se debe? (falta de competencia, falta de adecuación al puesto, condiciones salariales,...)

16.- Desde un punto de vista persona, ¿utiliza las plataformas digitales? (compras online, viajes, etc.? ¿por qué utiliza estas plataformas y no recurre a los medios tradicionales?, ¿qué ventajas tiene?

17.- ¿Las mismas premisas serían válidas para la intermediación laboral y el desarrollo del trabajo a través de las plataformas? ¿Por qué?

Por último hemos planteado preguntas de contraste que nos permiten clasificar o clarificar los constructos anteriormente reseñados, éstas se identifican en los ítems:

18.- ¿Qué hace a su empresa ser más competitiva en el mercado laboral con respecto a otras empresas?

19.- ¿Qué limitaciones impone la normativa laboral para facilitar mayor flexibilidad empresarial?

Anexo 25.- Análisis de datos cualitativos

<b>Análisis de datos cualitativos</b>				
Variable	Metodología	Instrumento	Indicadores	Ítems
Tipo de relación del trabajador con la plataforma.	Cualitativa	Análisis documental	Trabajo subordinado y dependiente.	<p>Asistencia o no al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste.</p> <p>Capacidad de autonomía del trabajador para organizar su trabajo o bien sujeto a la organización impuesta por el empleador.</p> <p>Capacidad de decisión del trabajador para escoger los trabajos a realizar o bien impuestos por el empleador.</p> <p>Libertad horaria del trabajador o sometimiento al horario delimitado por el empleador.</p>
			Trabajo autónomo e independiente.	<p>Libertad de escoger trabajo y/o clientes o delimitados por el empleador.</p> <p>Propiedad de los medios y recursos para el ejercicio del trabajo por parte del trabajador o bien facilitados por el empleador.</p> <p>Fijación de precios y tarifas por parte del empleador o o bien a decisión del trabajador.</p> <p>Carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.</p> <p>Trabajo realizado sin riesgo o sin lucro por parte del trabajador en contraposición del trabajo autónomo.</p>

Tabla 15.- Descripción de la fase cualitativa del análisis documental planteado en la investigación.