

## Resumen

En este artículo se hace una revisión de las nuevas formas de empleo, entendiendo como tales las relaciones laborales que no son indefinidas ni a tiempo completo. Se muestra que la expansión de esas nuevas formas de empleo no fue creada por el cambio técnico, pero sí que la ha impulsado favoreciendo una nueva división del trabajo generando microtarefas que se subcontratan en plataformas digitales. Se revisa el volumen de empleo a través de plataformas y los principales problemas de relaciones laborales que están surgiendo, sobre todo la expansión de la figura de los autónomos dependientes. También se discuten las implicaciones en términos de la protección social y la necesidad de homogeneizar el aseguramiento social de los riesgos laborales y vitales.

*Palabras clave:* plataformas digitales, autoempleo dependiente, empleo atípico, precariedad.

## Abstract

In this article, we review the growth of new forms of employment, which are the employment relations not under an open-ended or full-time basis. Technical change has not created the growth of new forms of employment but has driven its expansion through the outsourcing of microtasks in digital platforms. We also review the level of employment related to platforms and new labour conflicts, mainly the surge of dependent self-employment. Finally, we discuss the implications for social protection and the new standards for social security.

*Key words:* digital platforms, dependent self-employment, atypical employment, precariousness.

*JEL classification:* J21, J53, J81, J83.

# NUEVAS FORMAS DE EMPLEO: DEL EMPLEO ATÍPICO A LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Miguel Ángel MALO

*Universidad de Salamanca*

## I. INTRODUCCIÓN

LA expansión del llamado empleo atípico (el que no es a tiempo completo o por tiempo indefinido) no es algo reciente. Sin embargo, existe un creciente interés para conocer si las transformaciones de la economía actual, sobre todo el cambio tecnológico, están llevando al empleo a una nueva realidad en la que esas relaciones laborales atípicas serán las predominantes o, al menos, mucho más predominantes que en la actualidad. En especial, la aparición del trabajo asociado a las plataformas digitales está dando lugar a un debate social sobre si se trata de relaciones laborales por cuenta propia (trabajadores autónomos) o por cuenta ajena (trabajadores asalariados). Esta última distinción es pertinente para muchas cuestiones, pero tiene especial importancia para el diseño de la protección social que ha de cubrir a quienes obtienen trabajo a través de dichas plataformas.

En este artículo se revisan estas cuestiones, teniendo en cuenta que algunas de ellas todavía se encuentran sometidas a un intenso debate. En primer lugar, se explica cómo el empleo atípico es previo al debate actual sobre el impacto del cambio técnico, pero que cobra nuevo vigor con las transformaciones que el mismo genera en los mercados de trabajo. En segundo lugar, se profundiza en cómo el cambio

técnico puede impactar sobre el empleo en un futuro inmediato a través de las plataformas digitales. A continuación, se discute la relación entre las plataformas digitales y el desafío que suponen para la protección social, en especial para los trabajadores autónomos. En una sección de cierre, se ofrece una serie de reflexiones sobre los desafíos para evitar que las nuevas formas de empleo acaben siendo nuevas formas de precariedad.

## II. LA EXPANSIÓN DEL EMPLEO ATÍPICO

La categoría de nuevas formas de empleo incluye un conjunto heterogéneo de formas de la relación laboral que tienen en común el no ser lo que suele conocerse como la relación estándar de empleo. Aunque se pueden hacer muchos matices, aquí entenderemos por relación estándar de empleo el contrato indefinido a tiempo completo. Por tanto, como no estándar o atípicos quedan automáticamente identificados los contratos a tiempo parcial y las diferentes clases de contratos temporales, pero también las relaciones laborales que parecen estar a medio camino entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, como los autónomos dependientes (1).

En torno a mediados del siglo XX, se generaliza en las eco-

nomías occidentales la relación laboral estándar (entendida como estable y a tiempo completo) como la piedra angular sobre la que se estructura el mercado de trabajo. Este tipo de relación laboral es la que permite, además, los diferentes tipos de aseguramiento –ante la enfermedad, el desempleo, la vejez y la discapacidad– que conforman el Estado de bienestar (Adams y Deakin, 2014). Las formas de relación laboral que no encajan en esa relación estándar se ven como minoritarias y dirigidas a situaciones muy particulares. Por ejemplo, en Estados Unidos, en esa época aparecen huecos en el predominio de la relación laboral indefinida, a través de las primeras empresas de empleo temporal, aunque limitadas a ocupaciones y sectores específicos (Hatton, 2011).

No es hasta la llegada de las crisis del petróleo en los años setenta del siglo XX cuando comienzan a promoverse las relaciones laborales no estándar o atípicas como medio de disminuir el desempleo. Aunque, en un primer momento, se intentó explicar el rápido aumento del desempleo por la conjunción de los *shocks* del petróleo y distintos mecanismos de persistencia, pronto la atención se desplazó hacia el papel de las instituciones laborales para explicar el mantenimiento de altas tasas de paro (Blanchard, 2006). La recomendación habitual de organismos internacionales (como la OCDE) consistía en reformar esas instituciones, entre las cuales siempre destacaba la normativa de las relaciones laborales. En aquellos momentos, en función de las características de los ordenamientos legales y del funcionamiento del diálogo social, se promueven figuras ya existentes que recortan el tiempo de tra-

bajo o bien acotan la duración del contrato de trabajo. Países como Reino Unido o Países Bajos ven crecer la proporción de la población trabajadora a tiempo parcial. Otros, como España, ven aumentar la proporción de trabajadores con contrato temporal (Toharia, 2005: 128-130). En todo caso, estas distintas vías de flexibilidad han ido confluyendo dentro de la Unión Europea (UE) hacia una legislación laboral con un gran número de rasgos básicos comunes, que no excluye, a pesar de todo, fuertes peculiaridades nacionales en el contenido de las relaciones laborales y en el derecho laboral (Blainpain, 2014: 316-320). En especial desde la década de los noventa, la UE ha favorecido la diversidad en la contratación de empleo, buscando a la vez una regulación de las formas de trabajo «atípicas» o no estándar, atendiendo sobre todo al habitual inferior grado de protección que suelen conllevar estas formas no estándar, lo cual se aprecia con claridad en las tres directivas sobre empleo no estándar referidas a tiempo parcial, contratos de duración determinada, y empresas de trabajo temporal.

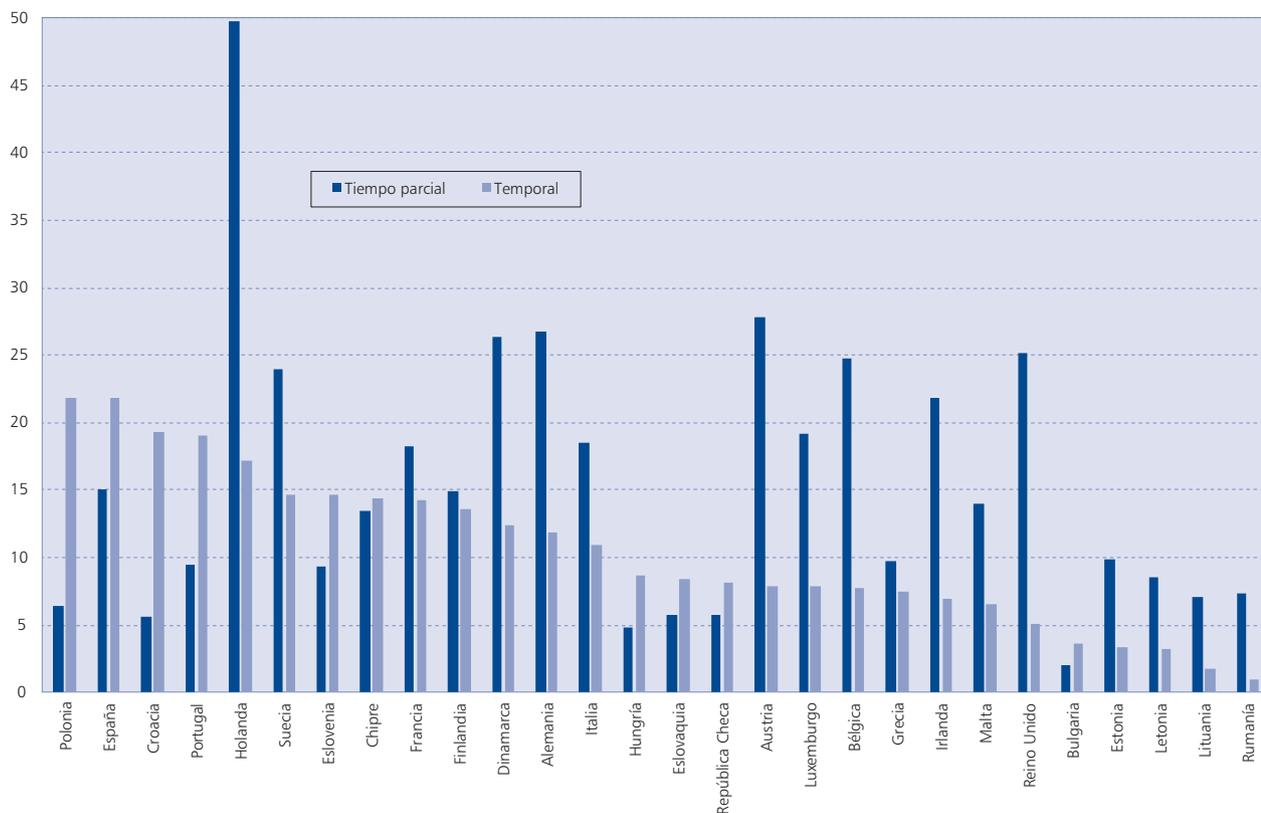
La creación de nuevas figuras legales relacionadas con la flexibilización no se ha detenido, siendo seguramente la más reciente, el contrato de cero horas, sobre todo conocido en el Reino Unido, pero que parece estar extendiéndose en otros países bajo diferentes formas, sin que hasta ahora haya tenido una respuesta clara de homogeneización por parte de la UE (Deakin, 2016). En la UE, el empleo atípico ha crecido desde los años noventa hasta la actualidad y, con la Gran Recesión, en general, ha seguido aumentando, si bien esta tendencia parece haber estado más relacionada con la pobreza en los

países con mercados de trabajo menos regulados y por la inseguridad laboral en los países del sur de la UE (Gutiérrez-Barbarusa, 2016). El proceso de expansión de las formas de empleo atípicas alcanza tanto a economías desarrolladas como en desarrollo (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2016).

El gráfico 1 muestra la amplitud que alcanzan en diferentes países de la Unión Europea en 2016 las dos formas de trabajo atípicas más comunes, los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial, en relación con el empleo total. En cuanto al empleo temporal, alcanza en dos países (Polonia y España) más del 20 por 100 del empleo, estando cerca de dicho valor otros dos (Croacia y Portugal). Por lo que se refiere al tiempo parcial, destaca Holanda que casi llega a la mitad del empleo total y luego hay una serie de países en torno al 25 por 100 (Suecia, Dinamarca, Alemania, Austria, Bélgica y Reino Unido). En el gráfico 1 también se aprecia, a simple vista, que no hay una relación clara en la intensidad del uso de ambos tipos de empleo atípico; de hecho, la correlación entre ambas tasas es de 0,19.

Puede argumentarse, de manera correcta, que si la mayoría de los trabajadores están en estas formas atípicas de empleo se trataría tan solo de una cuestión de organización jurídica de las relaciones laborales con escaso impacto en el bienestar. Sin embargo, como se muestra en el gráfico 2, los porcentajes de empleo temporal y a tiempo parcial involuntarios son elevados en buena parte de los países, en especial para el empleo temporal, que llega a superar el 90 por 100 en Chipre, pero que para una mayoría amplia de los países supera

**GRÁFICO 1**  
**TASAS DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y DE EMPLEO TEMPORAL RESPECTO DEL EMPLEO TOTAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2016 (Porcentajes)**



Fuente: Eurostat.

el 50 por 100. Aunque la involuntariedad en ambos tipos de empleo atípico no es coincidente, sí que hay una asociación mayor que en el caso anterior, pues ahora se alcanza una correlación de 0,64. Autores como Standing (2011) han popularizado el término precariado para todos aquellos que no están bajo la relación de empleo estándar y que, a la vez, mantienen una situación en la que no hay confianza ni en las empresas ni en el Estado, pues tienen dificultades para alcanzar los niveles de protección social asociados a las relaciones laborales estables a tiempo completo.

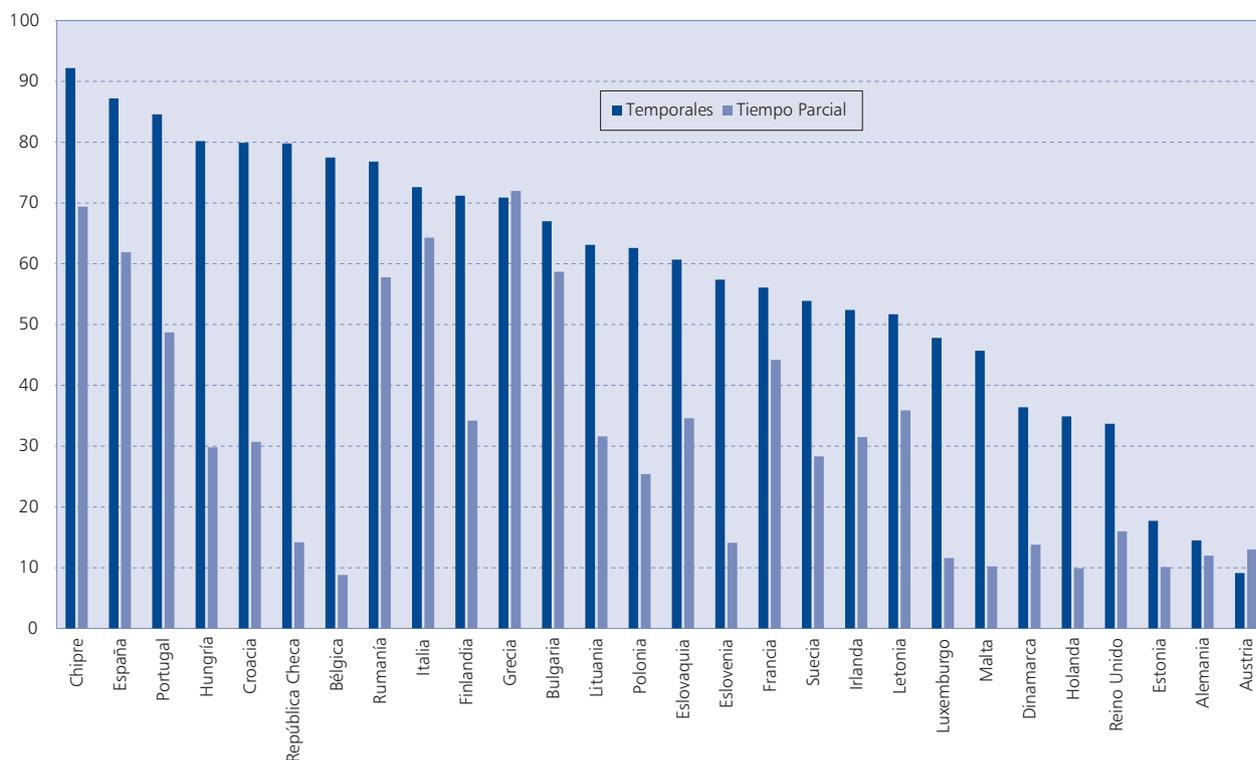
También se asocian a las nuevas formas de empleo, las relacio-

nes laborales que parecen situarse entre la relación laboral asalariada (el trabajo por cuenta ajena) y el trabajo autónomo (el trabajo para cuenta propia). Formalmente, se trata de trabajadores autónomos, pero que trabajan en exclusiva (o casi) para una sola empresa cliente y tienen una fuerte relación de dependencia respecto de ella, de forma que apenas tienen control sobre aspectos clave de su trabajo. Esta forma de empleo no es nueva, pero el interés y la preocupación por la misma es creciente (Muehlberger, 2007).

En España a esta situación del autónomo dependiente se le dio un reconocimiento legal en 2007 en el Estatuto del Trabajo-

dor Autónomo con la finalidad de dotar de una cobertura semejante a la de los trabajadores por cuenta ajena. Se denominan trabajadores autónomos dependientes (o TRADE) y, para ser considerados como tales, más del 75 por 100 de sus ingresos deben depender de una sola empresa cliente. Desde 2009 existe la posibilidad de reconocer por escrito la relación de TRADE entre el autónomo y la empresa cliente (Real Decreto 197/2009), lo cual conlleva la inscripción en un registro propio de los servicios públicos de empleo. A través de las estadísticas de trabajadores en alta en la Seguridad Social se ha reconstruido la serie de autónomos dependientes del grá-

GRÁFICO 2  
**PORCENTAJE DE INVOLUNTARIEDAD ENTRE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2016 (Porcentajes)**



Fuente: Eurostat.

fico 3. Para apreciar su importancia relativa también se incluye el porcentaje respecto del total de autónomos personas físicas (donde se incluyen los autónomos dependientes). La tendencia ha tenido una pauta claramente creciente, desde apenas 500 personas en el primer trimestre de 2008 hasta sobrepasar las 10.000 desde el primer trimestre de 2016; sin embargo, esta tendencia parece haberse detenido en 2017, cuando ha caído ligeramente el volumen de autónomos dependientes (aunque permaneciendo por encima de los 10.000) y el porcentaje correspondiente. No obstante, el porcentaje nos muestra que se trata de un colectivo muy pequeño en relación con el total de autónomos personas físicas, en

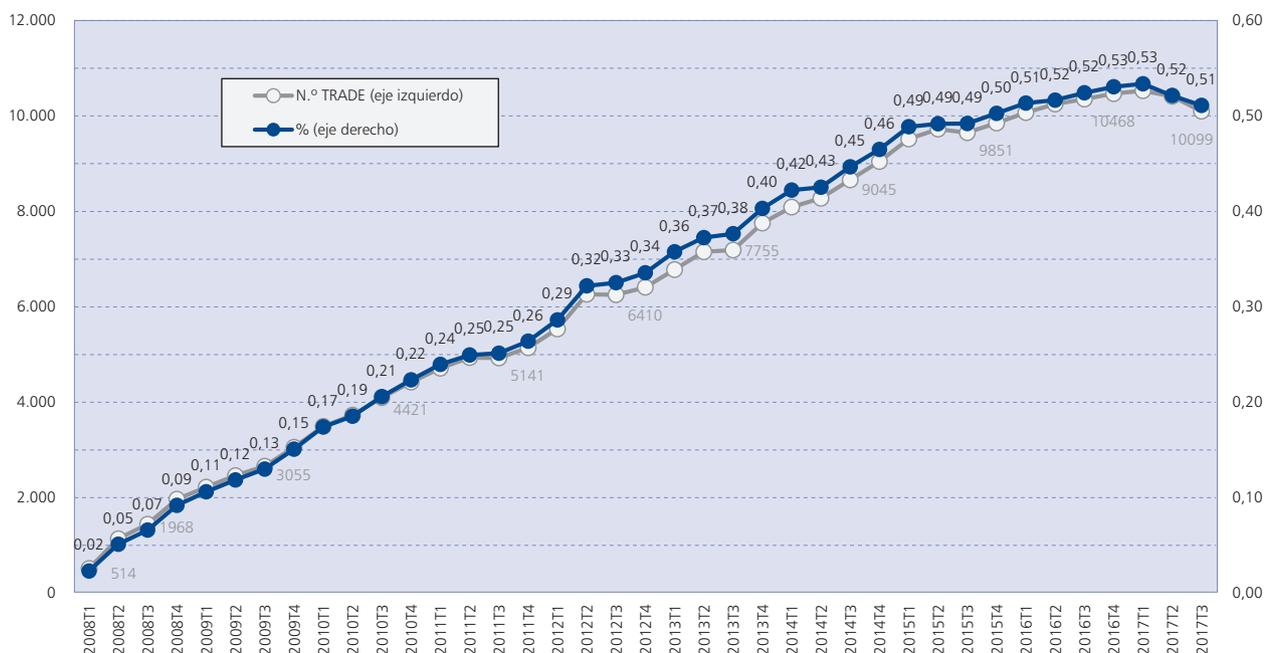
torno a un 0,5 por 100 a partir del último trimestre de 2015.

Ahora bien, los datos anteriores se refieren a aquéllos que aparecen en los registros de la Seguridad Social de manera explícita como TRADE. Puede haber más autónomos que, de hecho, son como trabajadores por cuenta ajena pero no se dan de alta como TRADE. El Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la *Encuesta de población activa*, permite obtener una aproximación a la medición del autoempleo dependiente sin tener en cuenta su definición legal como TRADE. Dicha aproximación se obtiene de las estimaciones que el INE realiza para la correcta estimación de

las cifras totales de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Cuando se inició este procedimiento en 2009, la estimación mostró que en dicho año 210.000 trabajadores por cuenta propia (2) en realidad mantenían una relación laboral con su empresa cliente, cooperativa o familiar asimilable a una relación laboral por cuenta ajena, cifra que es varios órdenes de magnitud superior a los datos administrativos de TRADE (3).

Según Eurofound (2016; p. 24), los trabajadores autónomos dependientes venían a suponer un 1 por 100 del empleo total y en torno a un 13 por 100 de los autónomos sin asalariados. En la edición de 2015 de la

**GRÁFICO 3**  
**TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES EN ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL Y PORCENTAJE RESPECTO DEL TOTAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS PERSONAS FÍSICAS (A ÚLTIMO DÍA DE CADA TRIMESTRE)**



Fuente: Estadística de trabajadores autónomos, propiamente dicho y personas físicas, en alta en Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

misma encuesta, se muestra que el porcentaje respecto del total está en el 1 por 100 y respecto del total de autónomos sin asalariados en el 13 por 100. Según la misma fuente, en España, el porcentaje respecto del empleo total alcanzaría el 0,5, lo cual supone una extensión mayor del fenómeno de lo que recogen los datos administrativos. En todo caso, el porcentaje en España es relativamente bajo en el contexto europeo, sobre todo respecto de Eslovaquia, Grecia, Italia o República Checa, países donde se supera el 3 por 100.

Así pues, aunque las formas atípicas de empleo pueden suponer una situación de precariedad para los trabajadores (en el sentido de no deseadas respecto de una relación laboral indefinida a tiempo completo) no todas lo

son de hecho y la involuntariedad varía de manera importante entre países. La transformación del empleo atípico en precariedad no solo tiene que ver con las características de los trabajadores (bajo nivel educativo, por ejemplo), sino también con la articulación institucional entre el empleo y el acceso al aseguramiento social de los riesgos de enfermedad, vejez, etc., que asociamos al Estado de bienestar.

### III. CAMBIO TÉCNICO Y NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

La expansión de las formas atípicas suele achacarse a un conjunto variado de causas, como son problemas en el diseño de la relación estándar de empleo que incentivarían a las

empresas a buscar formas contractuales alternativas y cambios en la organización empresarial relacionados con las presiones de la competencia en una economía globalizada (Adams y Deakin, 2014). Los problemas de diseño legal llevarían a visibilizar una segmentación por tipo de contrato que, sin embargo, tendría fuertes fundamentos en los cambios que ha experimentado la economía. Así, la extensión de las formas atípicas de empleo, la subcontratación y la fragmentación del lugar de trabajo responderían a una misma lógica que tiene varias caras.

La implantación de los ordenadores en los centros de trabajo ha sido simultánea a todo el proceso anterior de expansión del empleo atípico. Los aspectos de este cambio técnico que tienen

que ver con el manejo de información facilitan que la empresa pueda *disgregarse* en diferentes centros sin perder coordinación ni incurrir en costes prohibitivos. Aunque el cambio técnico no ha provocado la creación del empleo atípico sí que puede favorecer su expansión. Para entender esta cuestión, vamos a deslindar el impacto de la automatización de los efectos de las tecnologías de información y comunicación (TIC) sobre el empleo y, a partir de ahí, pasaremos revista a la cuestión de las plataformas digitales.

### 1. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

Gran parte de la discusión sobre el cambio técnico y el empleo se ha centrado últimamente en si la automatización de procesos de producción y prestación de servicios (los robots) destruirán buena parte de los empleos que conocemos a día de hoy. Aunque parece lógico que si los robots sustituyen por entero el trabajo de una persona el empleo debe disminuir, el mercado de trabajo no tiene un tamaño fijo para siempre por lo que el impacto de la automatización sobre el empleo es algo que debe dilucidarse mediante estimaciones empíricas. La evidencia no es concluyente ni siquiera para el caso que parece más claro, como es el de los robots industriales. Por un lado, Acemoglu y Restrepo (2017) estiman impactos negativos sobre el empleo debido al uso de robots industriales en Estados Unidos, en concreto, un descenso en el empleo total de tres trabajadores por cada robot industrial (de 1990 a 2007). Por otro lado, Dauth *et al.* (2017) realizan estimaciones semejantes para Alemania y no encuentran impac-

to sobre el empleo agregado, aunque sí sobre el empleo industrial, donde cada robot desplazó dos empleos industriales. Con todo, esta pérdida de empleo industrial no fue a través de despidos por instalación de robots, sino por que las empresas con más robots crean menos empleos nuevos.

Conviene, pues, hilar más fino que simplemente imaginar que un robot (o un proceso automatizado) sustituye al 100 por 100 a una persona en el mercado de trabajo. Un punto clave para entender el impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo es el contenido de las tareas que conforman las ocupaciones (Autor *et al.*, 2003; Acemoglu y Autor, 2011). Las ocupaciones (cualificadas o no) basadas en tareas que puedan ser replicadas por algoritmos pueden ser sustituidas y desplazadas por la automatización. En el caso de ocupaciones no cualificadas se trata de aquéllas compuestas por tareas rutinarias y repetitivas (de contenido manual), mientras que en el caso de las ocupaciones cualificadas se trata de las compuestas por tareas cognitivas (abstractas) basadas en reglas.

Las ocupaciones basadas en tareas manuales no repetitivas (poco cualificadas) y las basadas en tareas cognitivas basadas en reconocer patrones (cualificadas) son más difícilmente sustituibles a la vez que son complementarias de los avances tecnológicos que permiten un mejor y más rápido tratamiento de la información. Lo que tienen en común las tareas manuales no repetitivas y las tareas cognitivas basadas en reconocer patrones es el manejo complejo de información heterogénea (Levy y Murnane, 2004; capítulo 3). En el caso de las tareas poco cualificadas suele tratarse de ocupaciones que exi-

gen niveles medios de cultura, adaptabilidad, capacidad para enfrentarse a nuevas situaciones y sentido común en la resolución de esas situaciones. Estas ocupaciones suelen estar relacionadas con la interacción personal directa, la flexibilidad y la adaptación, algo en lo que los seres humanos contamos con una importante ventaja comparativa respecto de máquinas o procesos automatizados. En el caso de las tareas cualificadas, suele tratarse de ocupaciones que requieren una importante acumulación de conocimientos especializados para enfrentarse al reconocimiento de problemas.

Así, este tipo de cambio tecnológico ha venido teniendo un impacto desigual por ocupaciones y cualificaciones, generando en las economías desarrolladas una polarización de los ingresos, muy clara en Estados Unidos (Levy y Murnane, 2004), aunque cabe pensar que se vaya reduciendo con la expansión de ocupaciones de cualificación media basadas en capacidades profesionales especializadas con un fuerte componente de interacción personal, ocupaciones que, si son automatizadas, dan lugar a una gran merma de calidad (Autor, 2015).

Estas nuevas tecnologías de la información también han permitido el desarrollo de una división del lugar de trabajo entre diferentes centros, a veces en diferentes países. Este proceso se venía produciendo desde antes de la irrupción de estas innovaciones tecnológicas y tiene que ver con la concentración de las empresas en su *core competence* o competencia nuclear o principal (Weill, 2014). Las TIC, en gran medida, han permitido que este proceso de subcontratación se pueda hacer coordinando el

esfuerzo de distintos equipos de trabajadores en diferentes centros de trabajo en un tiempo factible y a precios competitivos.

## 2. Las plataformas digitales

Las plataformas digitales suelen dividirse en dos grandes grupos. Por un lado, están las plataformas de *crowdwork*. Con ellas, actividades que en principio eran llevadas a cabo por alguien con un vínculo contractual con la empresa (en general, como empleado) quedan externalizadas, pero de una forma diferente al habitual *outsourcing*, que suele denominarse *crowdsourcing*. En este caso, se ofrece la realización de esas tareas a un número amplio de personas (una «multitud», *crowd*) mediante una plataforma que funciona a través de Internet. La plataforma es un intermediario en el pleno sentido del término, ya que las partes no tienen por qué entrar en contacto directamente entre ellas (4). El tipo de tareas (o microtareas) que se ofrecen a esa multitud externa a la empresa a través de la plataforma van desde las simples y repetitivas (como categorización de datos, etiquetado de imágenes, etc.) a otras bastante más complejas e intensivas en tiempo como encontrar errores en páginas web, chequear productos de *software* o diseño de productos. (Risak, 2016; OIT, 2016). Así pues, puede entenderse el *crowdworking* como una extensión de los principios de la división del trabajo que de forma tan brillante describió Adam Smith en el inicio de *La riqueza de las naciones*, si bien con la novedad de una tecnología que permite coordinar de forma barata y sencilla tareas que se realizan en diferentes lugares por personas distintas. En este sentido,

colabora en la tendencia hacia la fragmentación del lugar de trabajo que ya impulsó la globalización a través del *outsourcing*. Por tanto, se desdibujan los límites de la empresa y aparece la cuestión de cómo y de qué manera se incentiva y se controla la actividad de esta multitud de trabajadores externos. Hoy en día hay dos formas fundamentales de hacerlo (Leimeister *et al.*, 2016), mediante sistemas de torneos y mediante la colaboración de equipos. El sistema de torneos puede consistir en que es remunerado o bien el primer trabajador que termine con éxito la tarea o bien el trabajador con la mejor solución al problema. En el caso de colaboración se especifican los términos de la colaboración y en qué partes colabora cada trabajador. Como en el *crowdworking* los trabajadores deciden cuántas y qué tareas desarrollan de las listadas en la plataforma, el sistema de colaboración requiere de algún tipo de estructura de incentivos para conseguir la cooperación entre todos los que participan.

Por otro lado, están las plataformas relacionadas con trabajo bajo demanda a través de aplicaciones. En este caso, las actividades pueden ser tanto tradicionales (transporte de viajeros) o algunas formas de trabajo administrativo que también pueden considerarse como microtareas. En ocasiones la plataforma es un mero intermediario que permite casar oferente y demandante, mientras que en otras ocasiones la plataforma garantiza unos estándares de calidad y realiza procesos de selección de los trabajadores. Algunas de estas plataformas desarrollan su tarea totalmente a través de Internet y, por tanto, se pueden realizar casi desde cualquier lugar (como sucede, por ejemplo, con deter-

minados tipos de trabajo administrativo), mientras que otras se afianzan mucho más en las economías locales, ya que son el cauce para prestar algún tipo de servicio en persona (por ejemplo, el transporte de viajeros o el reparto de mercancías).

¿Cuántas son las personas que trabajan a través de plataformas? Las fuentes de datos existentes tienen serios problemas para captar a los trabajadores involucrados en este tipo de empleo. Abraham *et al.* (2017) muestran todos estos problemas de las fuentes actuales para el caso de Estados Unidos. En realidad, el problema no es tanto la novedad de estos sectores, que deberían ser captados en las fuentes habituales (encuestas y datos administrativos) para estudiar el empleo. Por un lado, el empleo a través de plataformas suele ser una relación no asalariada (autónomos) y las encuestas no suelen recoger mucha información sobre los mismos. Por otro lado, parece que una parte no desdeñable de estos trabajadores utilizan el empleo en plataformas como segundo empleo, y no suele compilarse tanta información de los segundos empleos en las encuestas y menos todavía cuando esos empleos no son regulares.

Smith y Leberstein (2015) han compilado una serie de datos sobre *crowdwork* de ámbito internacional que muestran que Amazon Mechanical Turk aglutina en torno a medio millón de trabajadores, Crowdfunder a cinco millones, Crowdsourc a ocho millones y Clickworker a 0,7 millones. Kuek *et al.* (2015) realizan una estimación del tamaño del mercado mundial en 2013, que alcanzaría a 48 millones de trabajadores, pero de los cuales en torno al 10 por 100 estarían

realmente activos en el sector. El *Online Labour Index* (publicado por el Internet Institute of Oxford) es el primer indicador que proporciona un indicador sobre empleo en línea en actividades de la *gig economy* equivalente a las estadísticas convencionales (5) (Käsi y Lehdonvirta, 2016). Mide la oferta y la demanda de empleo *online* por países y ocupaciones; para ello contabiliza el número de proyectos y tareas a través de las seis mayores plataformas en línea que usan inglés como lengua de trabajo (6), las cuales representan al menos el 70 por 100 del mercado por tráfico en línea. El indicador se ofrece normalizado a partir de un cierto momento. Por ejemplo, entre julio de 2016 y julio de 2017 el mercado creció un 25 por 100. Este dato es interesante por mostrar, por primera vez, la evolución anual de los trabajos realizados a través de plataformas en línea y, por tanto, no obedece a picos estacionales, los cuales, posiblemente, son importantes en este tipo de empleo. La mayor parte de este incremento se debe a ocupaciones relacionadas con la tecnología y el desarrollo de programas informáticos, que crecieron un 37 por 100 durante el mencionado período. La siguiente categoría es la de trabajos creativos y multimedia, que aumentó un 21 por 100. La tercera en importancia fue la de trabajos administrativos y grabación de datos, que creció un 21 por 100 y que, en gran medida, se corresponde con la actividad de Amazon Mechanical Turk. Siempre para el mismo período, por países del empleador (el cliente de la plataforma), Estados Unidos domina en niveles (con el 46 por 100 del empleo) y en todas las ocupaciones. Europa abarca el 16 por 100, y, excluyendo el Reino Unido, es la región que ha experimentado un mayor crecimiento anual. El Reino

Unido, por sí solo, es el país europeo con mayor participación en el mercado (6,3 por 100 del empleo total), seguido de Alemania (7). Un punto de comparación de estos datos es el trabajo de Kuek *et al.* (2015), que estima que casi el 24 por 100 de los trabajadores son de Estados Unidos, seguido de India y Filipinas; sin embargo, en términos de la población activa del país el primer puesto corresponde a Filipinas (4,8 por 100), seguida de Serbia (2,6), Rumanía (2), Canadá (1,7) y Estados Unidos (1,6). Según las estimaciones de estos autores la cantidad de trabajadores de plataformas en España estaría entre 100.000 y 500.000, lo cual en términos de población nos colocaría entre 0,5 y 1 por 100, en el mismo rango que Australia o Pakistán (Kuek *et al.*, 2015; pp. 29-30) (8).

Incluso con el avance que ha supuesto el *Online Labour Index*, resulta difícil hacerse una idea cabal de si las cifras anteriores suponen «mucho» o «poco» empleo en relación con el conjunto del empleo dentro de un país. Katz y Krueger (2016) calculan que los trabajadores que proporcionan servicios a través de intermediarios en línea supusieron el 0,5 por 100 de todos los trabajadores en Estados Unidos en 2015. De Groen y Maselli (2016) estiman que en la Unión Europea había a finales de 2015, 65.000 conductores de Uber activos y unos 100.000 trabajadores activos en toda la economía colaborativa en la Unión Europea, un 0,05 por 100 del total de trabajadores. CIPD (2017) encuentra que, en el Reino Unido, el 4 por 100 de los adultos entre 18 y 70 años dicen haber estado involucrados alguna vez en un tipo de empleo remunerado obtenido a través de plataformas digitales de cualquier tipo. Por tanto, en

términos de *stocks* respecto del empleo total, los trabajadores que trabajan a través de plataformas digitales parecen un número relativamente pequeño, sobre todo en relación con otros tipos de empleo atípico, aunque parece estar creciendo con rapidez, como indirectamente muestran los datos del *Online Labour Index*.

En cuanto a las características de estos trabajadores, una de las investigaciones más ambiciosas es la encuesta lanzada por la OIT en 2015 a 1.100 trabajadores de dos plataformas digitales líderes (Amazon Mechanical Turk y Crowdfunder) sobre pautas de trabajo, historias laborales y seguridad económica (Berg, 2016). Esta encuesta muestra que mientras los trabajadores de Estados Unidos están repartidos de forma casi equilibrada entre mujeres y hombres (48 y 52 por 100, respectivamente), existe un fuerte desequilibrio a favor de los hombres en los radicados en el resto de países (entre 69 y 73 por 100 para los hombres). En general, sus niveles de educación no son bajos. Solo el 14,1 por 100 de los *crowdworkers* encuestados tenían educación secundaria o menos; 28,4 por 100 habían seguido estudios universitarios (sin completarlos, aunque un tercio de ellos seguían enrolados en la universidad); 36,7 tenían un título universitario de grado; y 16,9 un título de posgrado. En cuanto a la permanencia en el *crowdwork*, parece haber una elevada rotación; esto obedece tanto a que los trabajadores abandonan este tipo de trabajo (al menos en las plataformas objeto de estudio) como a los *ratings* mínimos de continuidad y calidad que exigen las plataformas. En todo caso, entre un 15 y un 26 por 100 de los trabajadores tenía una antigüedad de tres o más años (9).

Esta misma encuesta proporciona información muy interesante sobre las condiciones de trabajo en la economía de las plataformas. Así, la baja remuneración de las microtareas desarrolladas es la queja mayoritaria. A partir de la información sobre encargos realizados, horas de trabajo y tarifas, Berg (2016) calcula que, en una semana normal, trabajan en promedio 28,4 horas, de las cuales 21,8 horas fueron de trabajo efectivamente pagado. Es decir, por cada hora de trabajo remunerado debían dedicar, en promedio, 18 minutos de trabajos preparatorios y de búsqueda para ejecutar las microtareas efectivamente contratadas. Dependiendo de la plataforma y del país, los trabajadores ganaban en promedio entre 1 y 5,5 dólares por hora. Como es lógico, una de las formas de aumentar los ingresos puede ser trabajar más horas. Al respecto, parece existir un gran problema de sobreoferta, pues el 90 por 100 decían que querían hacer más *crowdwork* del que estaban llevando a cabo en ese momento; ahora bien, entre un 14 y un 33 por 100 (dependiendo de la plataforma) señalaban que la razón para no trabajar más (aunque lo desean) es que la remuneración no es suficiente (10).

Un aspecto importante es en qué medida este tipo de trabajo está afectando al conjunto de la estructura salarial. Goldshmidt y Schmieder (2016) analizan el impacto en la estructura salarial de esta externalización de puestos de trabajo y encuentran que, en Alemania, supone una bajada salarial de entre un 10 y 15 por 100 respecto de un puesto similar sin externalizar.

Se cuenta todavía con pocos trabajos sobre discriminación salarial en este mercado, pero comienza a aparecer evidencia sobre

discriminación en relación con el lugar geográfico desde el que operan los trabajadores. Graham *et al.* (2017) encuentran evidencia de discriminación estadística. Ésta no tiene lugar por parte de la plataforma, que, en principio, acepta a cualquier trabajador potencial sin más base que su cualificación y recibe los encargos de acuerdo con el historial que desarrolla en la empresa. Ahora bien, los clientes, en media, asumen que los trabajadores de países de baja y media renta proporcionan trabajo menos valioso, a no ser que el trabajador cuente con testimonios veraces de clientes previos que atestigüen la alta calidad de su trabajo. Galperin y Greppi (2017) confirman este tipo de discriminación en una plataforma que opera en español (11). Los trabajadores hispanohablantes de un país diferente de España tienen una probabilidad inferior en un 42 por 100 (*ceteris paribus*) de realizar un trabajo para empleadores españoles, que representan unos dos tercios de todos los empleadores que participan en la plataforma. En cuanto a discriminación por sexo, Adams y Berg (2017) analizan datos de una plataforma donde el sexo de los trabajadores es desconocido para las empresas cliente. A pesar de ese desconocimiento, encuentran que existe una brecha salarial, de manera que las mujeres ganan, en media, un 82 por 100 de lo que ganan los varones. Esta brecha puede ser explicada en gran parte por la experiencia acumulada en *crowdworking*, por el nivel educativo y por la necesidad de conciliar el trabajo con otras tareas relacionadas sobre todo con el trabajo doméstico y el cuidado de los niños. En definitiva, es muy posible que para las mujeres este tipo de trabajo se parezca a la búsqueda de conciliación con el contrato a tiempo parcial, pero con la variante de

que el trabajo remunerado se realiza en el hogar.

Una de las cuestiones que analizamos previamente en relación con el empleo atípico fue su involuntariedad. ¿Qué sucede en el ámbito de las plataformas digitales? Chen *et al.* (2017) encuentran que proporciona a los trabajadores una flexibilidad que ellos mismos consideran valiosa, sobre todo en cuanto a la flexibilidad horaria. Sin embargo, Mas y Pallais (2017) en un estudio más amplio, encuentran que el trabajador medio estaría dispuesto a perder salario con tal de evitar la flexibilidad de estos empleos. No obstante, estos mismos autores también encuentran que hay un grupo de trabajadores que sí que valoran las posibilidades de flexibilidad de los nuevos empleos. El CIPD (2017) muestra que en el Reino Unido el 14 por 100 de los trabajadores involucrados en la economía de las plataformas están en ese tipo de empleo porque no consiguieron un puesto de trabajo tradicional, mientras que entre los temporales el 30 por 100 aceptó ese tipo de contrato porque no encontró un trabajo indefinido y entre los trabajadores con un contrato de cero horas, el 33 por 100 dice que aceptó ese contrato porque no pudo encontrar un empleo con horas fijas de trabajo. En definitiva, al igual que en el resto del empleo atípico, la involuntariedad es un componente importante de estas nuevas formas de empleo, aunque hay un colectivo relevante de estos trabajadores que desean y buscan las diferentes formas de flexibilidad de este tipo de empleo.

Por último, es importante resaltar que las nuevas formas de empleo pueden abrir oportuni-

dades de trabajo en zonas remotas de las economías desarrolladas o proporcionar oportunidades de mayores salarios por hora a trabajadores de economías en desarrollo (De Stefano, 2016).

### 3. ¿Autónomos o asalariados?

La forma jurídica que adquieren las relaciones de empleo en las plataformas digitales es la del trabajador autónomo. Aunque hay gran variedad de unas plataformas a otras, en bastantes casos la plataforma tiene un importante control sobre los horarios, la cantidad y el tipo de trabajo que le llega al trabajador autónomo. Por ello, esta relación laboral tiene un carácter jerárquico y de subordinación que, de hecho, la asemeja mucho al empleo asalariado. Este hecho es importante porque el derecho laboral otorga una serie de protecciones al trabajador asalariado que no le otorga al trabajador por cuenta propia, puesto que se asume que el primero está en una posición de subordinación y el segundo no.

La dependencia y la jerarquía se produce en las plataformas mediante la gestión de los datos de la actividad de los trabajadores, que toma la forma de una selección *darwinista* (Sundararajan, 2016) (12), o, dicho con otras palabras, permanecen en la plataforma quienes superan los mínimos de las evaluaciones de los clientes, codificadas en forma de datos que se analizan de manera automatizada. En ocasiones, estas evaluaciones también pueden influir en la cantidad y el tipo de encargos que se le ofrecen al trabajador. Rechazar la realización de un servicio (muchas veces sin que importe la razón) suele conllevar una

bajada del *rating* y, por tanto, menos y peores asignaciones. Esto ha llevado a importantes conflictos entre las plataformas y los trabajadores, porque estos argumentan que no es lo mismo declinar una oferta por conveniencia que hacerlo por estar enfermo o por haber tenido un hijo recientemente. Normalmente, las plataformas alegan que ese tipo de situaciones no les afectan puesto que los trabajadores no son asalariados; aunque los conflictos reiterados también están abriendo la puerta a incluir el motivo del rechazo de encargos para no sufrir penalizaciones en el *rating*.

Así pues, estos trabajadores autónomos que trabajan a través de plataformas no pueden avanzar en la proyección de su negocio como podría hacer un verdadero autónomo, porque son dependientes respecto de la plataforma y el tratamiento de sus datos; sin embargo, esa dependencia no da lugar a derechos asociados al trabajo por cuenta ajena como el salario mínimo o vacaciones pagadas (porque jurídicamente son autónomos).

## IV. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

El contrato indefinido a tiempo completo sigue siendo la figura central de la organización del mercado de trabajo. Incluso a pesar de la creciente expansión de diferentes formas de empleo atípico desde la década de los setenta del pasado siglo, el contrato indefinido a tiempo completo sigue siendo la referencia para pensar la posición de todas las demás formas de empleo y la protección que incorpora frente a los riesgos laborales y vitales (Adams y Deakin, 2014).

La expansión del empleo atípico ha ido ganando espacio, en un primer momento como intento de facilitar flexibilidad a las empresas frente a los vaivenes del ciclo económico y, después, como resultado de un cambio técnico que ha generado nuevas formas de relación entre trabajadores y empresas. El cambio técnico, sobre todo las plataformas digitales, incluso están impulsando figuras como la del autónomo dependiente que, aunque existía con anterioridad, parece encajar con la organización del trabajo en forma de microtareas y del trabajo bajo demanda vía aplicaciones.

En el pasado, la expansión del empleo atípico ha generado diferentes problemas, como bien ha mostrado el aumento del empleo temporal en España (Toharia, 2005), hasta el punto de condicionar el funcionamiento agregado del mercado de trabajo y afectar de forma negativa los resultados de la economía española (Jimeno, 2016). Dada la elevada proporción de involuntariedad, el empleo a tiempo parcial se ha sumado al empleo atípico que puede llamarse precario.

En este panorama, el cambio técnico que ha traído la economía de las plataformas corre el peligro de influir en un crecimiento mayor del empleo precario en España, más aún si tenemos en cuenta que, a pesar de la intención expresada en varias reformas laborales, ningún cambio legal ha conseguido disminuir la temporalidad como gran bolsa de empleo atípico y precario.

Todavía el volumen de personas involucradas en España en la economía de las plataformas parece bastante reducido; sin embargo, lo que cabe esperar

es que más y más personas se involucren conforme se desarrollen más plataformas en español de *crowdwork* y de trabajo bajo demanda, porque el progreso técnico que generan estas plataformas no va a desaparecer, sino más bien a transformarse y a aplicarse a más tipos de procesos de producción y de prestación de servicios.

Por todo ello, parece lógico fomentar las discusiones sobre la regulación que debe cubrir la actividad de las plataformas y, en especial en nuestro caso, el empleo. Más allá de entrar en la discusión sobre si la figura del TRADE debe mantenerse o no, o si los trabajadores de todas las plataformas deben decantarse o bien al lado del trabajo asalariado o bien al lado del trabajo por cuenta propia, convendría tratar de manera semejante a realidades que son semejantes. La situación de muchos trabajadores autónomos (¡y no solo en la economía de las plataformas!) es parecida a la de muchos trabajadores, tanto en términos de escaso control sobre los contenidos de su trabajo como en las limitaciones de la autonomía en su realización. Dado que la relación laboral de asalariado pretende crear protección para la parte más débil de la relación laboral y favorecer el aseguramiento social de ciertos riesgos laborales y vitales, parece necesario buscar la forma de que quien tiene una situación de debilidad (o dependencia) relativa semejante tenga derechos en la misma línea y esté cubierto por el mismo aseguramiento social. Esta equiparación o asimilación también debería suceder respecto del resto del empleo atípico, de forma que la intermitencia de las relaciones laborales o la limitación de horas de trabajo no dé lugar a bolsas de precariedad.

En realidad, una parte importante del debate social mantenido en España sobre la temporalidad tiene este sustrato de homogeneización, como ha sido el caso del contrato único y del sistema austriaco de cuenta de despido (más conocido como *la mochila austriaca*). Mientras que el contrato único parece difícil de extender a los autónomos dependientes, sí que podría extenderse un sistema austriaco para los trabajadores autónomos. También este es el contexto que debe tenerse en cuenta para las discusiones sobre la renta básica. Si no se tratan y se discuten este tipo de soluciones de homogeneización, las nuevas formas de empleo (y, muy en especial, las relacionadas con las plataformas) parasitarán otras formas de empleo de la misma persona o de otros miembros de la familia, con las cuales se obtendría la protección y cobertura ante el desempleo, maternidad y paternidad, vacaciones, etc.; quedando las nuevas formas de empleo como meros sobresueldos, excepto para aquéllos que las ejercieran a tiempo completo, que serían el núcleo duro de la precariedad.

La nueva regulación también tendrá que plantearse que la economía de las plataformas necesita de la articulación de nuevos derechos. Así, para que el *darwinismo* de datos juegue a favor de los trabajadores de las plataformas, éstos deberían tener derecho a la portabilidad de sus datos, ser dueños de sus datos y no perder sus historiales de desempeño y calidad cuando se mueven de una plataforma a otra (Sundararajan, 2016). También tendrá que tenerse en cuenta la articulación internacional de la regulación de las plataformas al ser un fenómeno deslocalizado casi por definición

(plataforma, cliente y trabajador pueden estar todos en países diferentes). Las plataformas rompen las barreras de las fronteras nacionales, que son las que han definido desde la revolución industrial el ámbito de aplicación de las leyes laborales; por tanto, es imprescindible que organismos mundiales –en especial, la Organización Internacional del Trabajo– desempeñen un papel crucial como coordinadores de la regulación internacional de las plataformas.

#### NOTAS

(1) También existe una aproximación más restrictiva sobre qué son nuevas formas de empleo, considerando una o más de las siguientes características: relaciones laborales que no son uno a uno entre empleador y asalariado; empleos con provisión de trabajo discontinuo o intermitente o por períodos de tiempo muy cortos (excluyendo el tiempo parcial habitual o el trabajo estacional); trabajo en red o mediante aplicaciones entre trabajadores autónomos, yendo más allá de las relaciones tradicionales dentro de las cadenas de valor (Mandl, 2016). Como se ve, esta perspectiva se basa más bien en las novedades jurídicas de las relaciones laborales y no tanto en buscar la lógica económica de procesos que supone ver estas novedades como parte de un conjunto más amplio, que es la perspectiva que se desarrolla en este artículo. Por ejemplo, desde nuestra perspectiva el llamado contrato de cero horas existente en algunos países, como el Reino Unido, no es más que un caso extremo de erosión de la relación de empleo estándar y que en otros países, como España, no existe pero que acaba teniendo un equivalente en los contratos temporales a tiempo parcial por muy pocas horas o días que se repiten con un mismo empleador. Sobre el contrato de cero horas en el Reino Unido se puede consultar Deakin (2016).

(2) De ellas, 151.700 dijeron ser autónomos, 42.000 declararon ser miembros de cooperativas y 16.300 dijeron ser ayudas familiares. En 2014, la cifra total ascendió a 258.000 autónomos dependientes. Esta última cifra se atribuye al INE a través de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, pero no ha sido posible localizar dicho dato entre las publicaciones del INE.

(3) Por otro lado, con los datos del INE, el fenómeno no se circunscribe a los autónomos, sino que abarca otras figuras del trabajo por cuenta propia.

<p>(4) En ocasiones, el <i>crowdworking</i> se produce solo hacia dentro de la empresa (como en el caso de IBM), con trabajadores de la misma a los que se ofrece realizar ciertas tareas mediante este procedimiento. Aquí no trataremos este tema por alejarse de la cuestión central de las nuevas formas de empleo, aunque sí que tiene mucho que ver con cambios en la organización del trabajo en las empresas gracias a la digitalización.</p> <p>(5) Se puede acceder a dicho indicador en la siguiente dirección: <a href="http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/">http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/</a></p> <p>(6) En el futuro, se prevé ampliar el indicador a plataformas en otros idiomas y añadir la posibilidad de desagregar el indicador por país del trabajador (y no solo del empleador).</p> <p>(7) Los datos citados proceden de la primera explotación anual de los datos del indicador y se pueden encontrar, ampliados, en <a href="http://ilabour.oii.ox.ac.uk/the-online-gig-economy-grew-26-over-the-past-year/">http://ilabour.oii.ox.ac.uk/the-online-gig-economy-grew-26-over-the-past-year/</a> (último acceso: 20 de enero de 2018). El indicador está actualizado de manera permanente (con desagregaciones por ocupación y país del empleador) en la siguiente dirección: <a href="http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/">http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/</a></p> <p>(8) Los datos que sirven de base para las estimaciones de Kuek et al. (2015) proceden, sobre todo, de plataformas que operan en inglés, lo cual infraestimaría en algún grado los datos para España y también para América Latina, dado que también existen plataformas que operan en español, como la analizada en Galperin y Greppi (2017) que se menciona más adelante.</p> <p>(9) Con la excepción de los trabajadores indios de Amazon Mechanical Turk, entre los cuales más de un 70 por 100 tenían una antigüedad de al menos tres años. Esto se debe a que Amazon Mechanical Turk decidió restringir el acceso de nuevos trabajadores no residentes en Estados Unidos (Berg, 2016; p. 6).</p> <p>(10) No obstante, el problema de sobre oferta de trabajo en la economía de las plataformas ha sido señalado también por Graham et al. (2017) utilizando fuentes diferentes.</p> <p>(11) La plataforma es Nubelo, adquirida por Freelancer en diciembre de 2016.</p> <p>(12) Según Sundararajan (2016), el término <i>data darwinism</i> se debe a Om Malik, que lo habría usado por primera vez en la siguiente entrada de GigaOm: <a href="https://gigaom.com/2013/03/17/uber-data-darwinism-and-the-future-of-work/">https://gigaom.com/2013/03/17/uber-data-darwinism-and-the-future-of-work/</a></p> <p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <p>ABRAHAM, K. G.; HALTIWANGER, J. C.; SANDUSKY, K., y J. R. SPLETZER (2017), «Measuring</p>	<p>the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues», NBER Conference on Research in Income and Wealth: Measuring and Accounting for Innovation in the 21st Century, Washington DC. Enlace: <a href="http://go.nature.com/2ohehlc">http://go.nature.com/2ohehlc</a></p> <p>ACEMOGLU, D., y D. AUTOR (2011), «Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings», <i>Handbook of Labor Economics</i>, 4: 1043-1171.</p> <p>ACEMOGLU, D., y P. RESTREPO (2017), «Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets», <i>NBER Working Paper</i>, n.º 23285.</p> <p>ADAMS, A., y J. BERG (2017), «When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers», <i>SSRN Working Paper</i>. Enlace: <a href="https://ssrn.com/abstract=3048711">https://ssrn.com/abstract=3048711</a></p> <p>ADAMS, Z., y S. DEAKIN (2014), «Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets», <i>British Journal of Industrial Relations</i>, 52: 779-809.</p> <p>AUTOR, D.; LEVY, F., y R. MURNANE (2003), «The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration», <i>Quarterly Journal of Economics</i>, 118: 1279-1333.</p> <p>BEAN, C. (1994), «European Unemployment: A Survey», <i>Journal of Economic Literature</i>, 32: 573- 619.</p> <p>BERG, J. (2016), «Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers», <i>Conditions of work and employment series</i>, 74, INWORK, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.</p> <p>BLANCHARD, O. (2006), «European unemployment: the evolution of facts and ideas», <i>Economic Policy</i>, 45: 5-59.</p> <p>CHEN, M. K.; CHEVALIER, J. A.; ROSSI, P. E., y E. OEHLSEN (2017), «The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers», <i>NBER Working Paper</i>, n.º 23296.</p> <p>CIPD (2017), «To gig or not to gig? Stories from the modern economy», Championing better work and working lives, Survey Report. Enlace: <a href="https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-report">https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-report</a></p> <p>DAUTH, W.; FINDEISEN, S.; SUEDEKUM, J., y N. WOESSNER (2017), «German robots – The impact of industrial robots on workers», <i>CEPR Discussion Paper</i>, n.º 12306.</p> <p>DE GROEN, W. P., y I. MASELLI (2016), «The impact of the Collaborative Economy on the Labour Market», CEPS special report, Center for European Policy Studies, Bruselas. Enlace: <a href="http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16953/attachments/1/translations">http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16953/attachments/1/translations</a></p>	<p><a href="http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16953/attachments/1/translations">eu/DocsRoom/documents/16953/attachments/1/translations</a></p> <p>DE STEFANO, V. (2016), «The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy», <i>Conditions of Work and Employment Series 71</i>, INWORK, Organización Internacional del Trabajo. Enlace: <a href="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</a></p> <p>DEAKIN, S. (2016), «New Forms of Employment: Implications for EU Law – The Law as It Stands», en R. BLANPAIN, F. HENDRICKX, y B. WAAS (eds.), <i>New Forms of Employment in Europe</i>, Wolters Kluwer, Holanda: 43-53.</p> <p>EUROFOUND (2016), «Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report». Enlace: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf">https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf</a></p> <p>GALPERIN, H., y C. GREPPI (2017), «Geographical Discrimination in the Gig Economy», <i>SSRN Working Paper</i>. Enlace: <a href="https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2922874">https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2922874</a></p> <p>GRAHAM, M.; LEHDONVIRTA, V.; WOOD, A.; BARNARD, H.; HJORTH, II., y D.P. SIMON (2017), <i>The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins</i>, Oxford: Oxford Internet Institute. Enlace: <a href="https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf">https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf</a></p> <p>GUTIÉRREZ-BARBARRUSA, T. (2016), «The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis», <i>International Labour Review</i>, 155: 477-508.</p> <p>HATTON, E. (2011), <i>The Temp Economy</i>, Temple University Press, Filadelfia.</p> <p>JIMENO, J. F. (2016), <i>Crecimiento y empleo. Una relación turbulenta e incomprensible</i>, RBA Editores, Barcelona.</p> <p>KUEK, S. C.; PARADI-GUILFORD, C. M.; FAYOMI, T.; IMAIZUMI, S., y P. IPEIROTIS (2015), <i>The global opportunity in online outsourcing</i>. Washington, D.C.: World Bank Group. <a href="http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing">http://documents.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/The-global-opportunity-in-online-outsourcing</a></p> <p>LEIMEISTER, J. M.; ZOGAJ, S., y DURWARD (2016), «New Forms of Employment and IT: Crowdsourcing», en R. BLANPAIN, F. HENDRICKX y B. WAAS (eds.), <i>New Forms of Employment in Europe</i>, Wolters Kluwer, Holanda, pp. 23-42.</p> <p>KÄSSI, O., y V. LEHDONVIRTA (2016), «Online Labour Index: Measuring the Online Gig</p>
--	---	---

<p>Economy for Policy and Research», trabajo presentado en el congreso «Internet, Politics &amp; Policy 2016», 22-23 de septiembre, Universidad de Oxford. Enlace: <a href="http://labour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/">http://labour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/</a></p> <p>KRATZ, L., y A. KRUEGER (2016), «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015», <i>NBER Working Paper</i>, 22667. Enlace: <a href="https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_-_march_29_20165.pdf">https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_-_march_29_20165.pdf</a></p> <p>LEVY, F., y R. J. MURNANE (2004), <i>The New Division of Labor. How Computers Are Creating the Next Job Market</i>, Russel Sage Fundation / Princeton University Press.</p> <p>MANDL, I. (2016), «Overview of New Forms of Employment», en R. BLANPAIN, F. HENDRCKX y B. WAAS (eds.), <i>New Forms of Employment in Europe</i>, Wolters Kluwer, Holanda: pp. 7-22.</p>	<p>MAS, A., y A. PALLAIS (2017), «Valuing Alternative Work Arrangements». <i>American Economic Review</i>, 107: 3722-3759.</p> <p>MUEHLBERBER, U. (2007), <i>Dependent Self-Employment. Workers on the Border between Employment and Self-Employment</i>, Palgrave McMillan, Nueva York.</p> <p>OIT (2016), <i>Non-Standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects</i>, Ginebra.</p> <p>RISAK, M. (2016), «Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment», en R. BLANPAIN, F. HENDRCKX y B. WAAS (eds.): <i>New Forms of Employment in Europe</i>, Wolters Kluwer, Holanda: pp. 93-102.</p> <p>SMITH, R., y S. LEBERSTEIN (2015), «Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy», National Employment Law Project, New York. Enlace: <a href="http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf">http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf</a></p>	<p><a href="http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf">nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf</a></p> <p>STANDING, G. (2011), <i>The Precariat. The New Dangerous Class</i>, Bloomsbury, Londres.</p> <p>SUNDARARAJAN, A. (2016), <i>The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism</i>, MIT Press, Cambridge MA.</p> <p>TODOLI-SIGNES, A. (2017), «The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers», <i>International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations</i>, 33: 241-268.</p> <p>TOHARIA, L. (Dir.) (2005), <i>El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico</i>, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.</p> <p>WEIL, D. (2014), <i>The Fissured Workplace</i>, Harvard University Press.</p>
---	--	--