

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la *gig economy*

Gerardo CEDROLA SPREMOLLA*

RESUMEN: Este artículo aborda las nuevas formas de trabajo en la *gig economy*, en particular el trabajo para plataformas digitales. En tal sentido, se busca analizar las características del trabajo virtual, las nuevas formas de organización del trabajo, las posibilidades y consecuencias que tal tipo de trabajo genera para las posibles organizaciones de trabajadores, sus posibles acciones de lucha, y finalmente se analiza sobre las posibles formas de encarar una regulación laboral de este tipo de trabajo.

Palabras clave: Trabajo virtual, *gig economy*, plataformas, representación de los trabajadores, organización del trabajo, regulación laboral.

SUMARIO: 1. Que entendemos por *gig economy*. 1.1. Precisiones conceptuales. 1.2. Concepto de *gig economy* y economía digital. 1.3. Características de la economía digital. 2. El trabajo en el mundo de las *gig economy*. 2.1. El trabajo virtual. 2.2. Nuevas formas de empleo: tipología del trabajo virtual. 2.3. Matriz del trabajo del futuro. 3. Organización del trabajo en las empresas de la *gig economy*. 3.1. Concepto de organización del trabajo. 3.2. Nuevas formas de organización del trabajo. 3.3. Organización del trabajo en las empresas de plataformas digitales. 4. Acción colectiva en el mundo de la *gig economy*. 4.1. Concepto de acción colectiva y representación de los trabajadores en las empresas de la *gig economy*. 4.2. Acciones colectivas en empresas de la *gig economy*. 4.3. Algunas medidas de fuerza de los trabajadores virtuales. 5. Regulación laboral para el trabajo de la *gig economy*. 5.1. La cuestión de la laboralidad. 5.2. ¿Nuevos indicadores de laboralidad? 5.3. Algunas decisiones judiciales en el mundo. 5.4. Posibles escenarios de futuro respecto de la regulación del trabajo en la *gig economy*. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Profesor de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, Universidad ORT Uruguay (Uruguay).

Work, Labour Organization, Worker's Representation and Labour Regulation in the World of Gig Economy

ABSTRACT: This article discusses new ways of working in the gig economy, in particular work for digital platforms. In this sense, it seeks to analyse the characteristics of virtual work, the new forms of organization of work, the possibilities and consequences that such work generates for potential workers' organizations, their possible actions of struggle, and finally it discusses possible ways to deal with labour regulation of this type of work.

Key Words: Virtual work, gig economy, platforms, worker's representation, labour organization, labour regulation.

1. Que entendemos por gig economy

1.1. Precisiones conceptuales

La primer cuestión que debemos disipar es terminológica. En la literatura analizada se encuentra una importante diversidad de términos que muchas veces, se utiliza indiscriminadamente, en forma sinónima. Así, se habla de consumo colaborativo, sharing economy, economía colaborativa, peer economy, *gig economy*, y economía de plataformas. Pero no siempre estas denominaciones quieren decir exactamente lo mismo. En consecuencia, el primer reto al que nos enfrentamos al analizar este fenómeno es la propia jerga a la que los diferentes textos aluden, lo que ha generado una situación compleja, diversa e incluso contradictoria¹.

En nuestra opinión efectivamente los términos antes mencionados, no son estrictamente sinónimos, no obstante lo cual, presentan en común, su sustento sobre la base de tecnologías digitales, lo que nos permite abarcarlos, dentro del concepto de economía digital. En nuestra opinión, el concepto de economía digital, es más ajustado, abarcativo y certero a efectos de englobar de una manera genérica, a diversas modalidades de fenómenos sociales y económicos, que presentan en común un desarrollo económico-empresarial, basado en tecnologías digitales, capaz de determinar bienes y servicios, que se promocionan y comercializan también preferentemente, a través de medios de comunicación digital.

En efecto, bajo esta denominación, en la economía digital, aparecen modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en relaciones entre iguales, o bien de particular a profesional, a través de tecnologías digitales, generando un mayor aprovechamiento de los bienes y recursos existentes.

A menudo se usa el adjetivo “colaborativo” ya que frecuentemente se espera que estas plataformas tengan una orientación poco o nada lucrativa y que usen datos y tecnología con fuente abierta, aun cuando en la mayoría de casos, las plataformas de la economía colaborativa no cumplen esas expectativas, aunque algunos de sus usuarios si orienten su uso al desarrollo del sentimiento comunitario y la conciencia ambiental. Dentro de la economía bajo demanda, encontramos aquellos modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada habitualmente de profesional a

¹ Rachel Botsman y Roo Rogers sostienen que «la economía compartida, carece de una definición compartida» (R. BOTSCHAN, R. ROGERS, *What's mine is yours: the rise of collaborative consumption*, Hapers Collins, 2010).

consumidor a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente. La prestación se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias. Estos servicios se ofrecen normalmente a cambio de una contraprestación y habitualmente con ánimo de lucro y son prestados no por la plataforma, sino por un tercero que se vincula a la misma, y respecto del cual, la plataforma reivindica una total autonomía, aun cuando en no pocos casos, le imponen ciertas obligaciones para seguir siendo considerado como prestador del servicio.

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. Se considera que forman parte de la economía de acceso aquellos modelos de negocios en los cuales una empresa, con fines comerciales, pone a disposición de un conjunto de usuarios un conjunto de bienes para su uso temporal, adaptándose al tiempo de uso efectivo que requieren dichos usuarios y flexibilizando la localización espacial de los mismos. Si bien la economía colaborativa ya fomenta el acceso frente a la propiedad de los bienes, la economía de acceso o bajo demanda, hace referencia únicamente a los modelos en los que la plataforma digital presta el servicio subyacente de manera centralizada y los usuarios normalmente no tienen contacto directo entre sí para efectuar las transacciones. Por estas razones y por los matices que estamos señalando, preferimos abarcar en un único concepto toda la complejidad y matices del fenómeno estudiado. Por ello, englobamos todas estas modalidades bajo la denominación genérica de economía digital. Dicho concepto es el que, desde hace algunos años, han adoptado organismos internacionales tales como la Unión Europea, la OCDE o el World Economic Forum. De esta forma entenderemos la denominación economía digital como una denominación genérica, dentro de la cual, pueden focalizarse diversas denominaciones que focalizan determinados aspectos de la digitalización pero como una especie dentro de un género mayor.

1.2. Concepto de *gig economy* y economía digital

La expresión *gig economy*, nacida en los EEUU, surge claramente como una modalidad de la economía digital, vinculada a un conjunto de actividades que se sustentan a partir de tecnologías digitales. El término “*Gig*” se refiere a una actuación puntual y, en el ámbito laboral, define trabajos de

corta duración para tareas muy concretas, que implican una breve relación entre el que desempeña el trabajo y el que lo recibe. Este trabajo se retribuye por tarea realizada y, en numerosos casos, se entiende que no existe una relación laboral estable entre la persona que lo realiza y la empresa que contrata aquellos servicios². La economía gig empezó a crecer con la subcontratación de ciertos servicios generales (mantenimiento, limpieza de edificios, etc.) hace varias décadas. La digitalización y la posibilidad de definir una tarea y contratar a personas mediante una app ha acelerado su explosión durante los últimos años. En una primera aproximación, este modelo proporciona flexibilidad y eficiencia a las empresas, que pueden concentrarse en las tareas en las que aportan más valor y subcontratar otras; ofrece más autonomía y flexibilidad de horarios a los trabajadores; ofrece comodidad y mejores precios y calidad a los usuarios; genera empleo, si bien lo hace a través de trabajos de corta duración; y mejora el encaje entre las labores a desarrollar y las capacidades del trabajador, impactando positivamente en la productividad. Sin embargo, las implicaciones de este modelo sobre la formación de las personas, la propia productividad de las empresas, las condiciones laborales de los trabajadores la propia contribución al sostenimiento de la seguridad social y al sistema de pensiones son enormes y plantean incertidumbres aún no resueltas.

La transformación digital y el surgimiento de plataformas que conectan a usuarios con proveedores de servicios de corta duración, como TaskRabbit, Uber o Cabify, han impulsado el crecimiento de la llamada “*gig economy*”. Pese a que no hay todavía estadísticas consensuadas sobre el tamaño de este empleo, McKinsey Global Institute (2016) estimó que entre el 20% y el 30% de la población en edad de trabajar en Estados Unidos y la UE-15 (lo que supone 162 millones de personas, y hasta 12 millones en España) realizaba trabajos independientes de alguna u otra forma, ya fuera como complemento a un trabajo habitual o no. En el Reino Unido, por ejemplo, estadísticas más recientes del Office for National Statistics estimaron que cinco millones de personas trabajaban en el país para la *gig economy*. Aunque los efectos de esta no sean inequívocos y sus interrogantes son enormes, su crecimiento es un hecho objetivo que está transformando el mundo del empleo. De acuerdo a lo que hemos

² ACLI, *Gig Economy*, Dossier, 2018, n. 9. Respecto del concepto de *gig economy* se ha manifestado que «the gig economy involves Exchange of labour for money between individual or companies via digital platforms that actively facilitate matching between providers and customers, on a short term and payment by task basis» (DEPARTMENT FOR BUSINESS, ENERGY & INDUSTRIAL STRATEGY, *The Characteristics of Those in the Gig Economy*, 2018).

postulado, entendemos la *gig economy* como una modalidad de la economía digital. Por economía digital habremos de postular una acepción amplia que no solamente se concreta al manejo de la tecnología digital, ya que entendemos que ello sería un error que impediría apreciar en su total cabalidad, los diferentes componentes y aspectos que hoy día caracterizan a esta economía. En consecuencia, entenderemos por economía digital aquella que se caracteriza por la no localización de actividades, el rol central de las plataformas, la importancia de las redes y la explotación masiva de datos, sustentando todo ello en tecnologías de índole digital³. En general se ha entendido que la economía digital es un sector de la economía que incluye bienes y servicios en los que su desarrollo, producción, venta y aprovisionamiento depende en forma crítica de tecnologías digitales⁴. De esta forma, la economía digital es un fenómeno emergente y complejo relacionado con la microeconomía, la macroeconomía, el cambio organizacional, y las tecnologías digitales de la información y la comunicación especialmente. Su importancia en la actualidad es creciente ya que su desarrollo explicará el crecimiento y singularidad de la economía de las próximas décadas.

Las primeras referencias a la economía digital se pueden encontrar en Tapscott y en el informe *The Emerging Digital Economy* elaborado por el Departamento de Economía de USA⁵. La economía digital define un nuevo sistema socio-económico caracterizado por un espacio inteligente que se compone de información, instrumentos de acceso, procesamiento de la información y capacidades de comunicación. En forma genérica los componentes de la economía digital serían entonces la industria de la de la información y las comunicaciones, el comercio electrónico, la distribución digital de bienes y servicios y el apoyo a la venta de bienes tangibles, especialmente aquellos sistemas y servicios que utilizan internet. Para Zimmerman y Koerner⁶ la economía digital se encuentra basada en la digitalización de la información y en la distribución y utilización selectiva de la misma. Se han señalado cuatro subsectores de la economía digital:

³ G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *Le travail dans l'économie digitale: continuités et ruptures*, ETUI Working Paper, 2016, n. 3, y también P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, *Le travail virtuel. Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Fondation Travail-Université, 2016.

⁴ A.R. DEL AGUILA OBRA, A. PADILLA MELÉNDEZ, C. SERAROLS TARRÉS, J.M. VECIANA VERGÉS, *La economía digital y su impacto en la empresa: bases teóricas y situación en España*, en *Boletín ICE Económico*, 2001, n. 2705.

⁵ D. TAPSCOTT, *The Digital Economy. Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*, McGraw-Hill, 1994.

⁶ H.-D. ZIMMERMANN, V. KOERNER, *New Emerging Industrial Structures in The Digital Economy – the Case of the Financial Industry*, en AA.VV., *AMCIS 1999 Proceedings*, 1999.

bienes y servicios digitales; bienes y servicios mixtos, producción de bienes y servicios intensivos en tecnologías de la información y la industria de las tecnologías de la información y comunicación digitales. En lo que se refiere a los productos y servicios puramente digitales, los primeros son aquellos que se pueden producir digitalmente y los segundos aquellos que, al menos en parte, pueden prestarse digitalmente. Por ejemplo: transferencias interbancarias, servicios de información en línea, prensa digital, programas informáticos, música, educación, entre otros. Los productos y servicios mixtos tienen que ver con la venta al por menor de bienes tangibles (libros, flores, etcétera) vía Internet, o bien de determinados servicios (reservas de hotel, billetes de avión, etcétera) también por vía de internet. La producción de bienes y servicios intensivos en tecnologías de la información y comunicación se configuran por ejemplo por la Prestación de servicios: investigación de mercados, diseño de productos, fabricación: automóviles, medicinas. Los segmentos de la industria de las tecnologías de la información y comunicación que dan soporte al resto de los segmentos identificados, serían los proveedores de redes a nivel nacional, productores de fibra óptica, portales, las empresas de publicidad online o las empresas que brindan servicios de explotación de datos o de marketing digital. Gráficamente, la relación de la economía digital con otras denominaciones puede representarse en la Figura 1.

Figura 1



1.3. Características de la economía digital

La literatura especializada ha señalado los siguientes aspectos como las principales características de la economía digital⁷:

- 1) la información digitalizada se configura como un recurso estratégico;
- 2) la economía digital reposa sobre rendimientos crecientes y costos marginales bajos;
- 3) aparición de nuevos modelos de negocio que se caracterizan por utilizar tecnologías que los facilitan y sin las que no se podrían desarrollar;
- 4) nuevo modelo de producción industrial;
- 5) obsesión por el incremento de la productividad.

Analizaremos cada uno de estos aspectos.

⁷ G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *op. cit.*; P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, *op. cit.*

1) *La información digital se convierte en un recurso estratégico*

Este aspecto ha sido pacíficamente admitido por la inmensa mayoría de la literatura especializada. Hace ya más de veinte años Daniel Bell, veía la sociedad post-industrial como una economía donde la producción y el consumo, se basaba sobre el manejo masivo de la información. En igual sentido⁸, años después Alvin Toffler predecía una nueva era de la información basada sobre el fin de la producción y el consumo de masas, la personalización de los productos y servicios y la descentralización de un empleo cada vez más flexible⁹. En la economía digital la información no es solamente un factor de reducción de costos de transacción y de coordinación en una economía de redes, sino que la información acumulada en las grandes bases de datos se ha convertido en un factor estratégico a los efectos de favorecer la competencia entre empresas. Por consecuencia, la disponibilidad de grandes volúmenes de información, debidamente utilizada por las empresas, permite con la necesaria intervención de otras tecnologías también digitales, personalizar ofertas de productos y servicios, personalizar productos, establecer y orientar campañas de marketing y mejorar la cercanía de las empresas con sus clientes.

2) *Rendimientos crecientes y costos marginales bajos*

La innovación tecnológica digital permite un incremento de los rendimientos, pero al mismo tiempo permite una reducción de los costos de producción. De esta forma el costo marginal cero es señalado por muchos economistas como un elemento diferenciador de la economía digital. Un bien o un servicio digitalizado es considerado como inmaterial, es decir que su posesión no significa necesariamente su propiedad, y por ende su uso, no deviene exclusivo. El costo marginal de su reproducción es mínimo, en algunos casos, casi nulo. Este es el caso del libro digital en relación al libro de papel. De esta manera los rendimientos crecientes que caracterizan a la tecnología digital se apoyan en externalizaciones de redes positivas. En otros términos, la economía digital es muy intensiva en capital, pero los bienes y servicios digitales pueden ser reproducidos en gran número, pero con costos unitarios muy bajos. Por estas razones los analistas de la economía digital ven los mercados de bienes y servicios digitalizados obedeciendo a reglas de competencia monopólica u

⁸ D. BELL, *The coming of postindustrial society: a venture in social forecasting*, Basic Books, 1973.

⁹ A. TOFFLER, *El shock del futuro*, Penguin, 1970.

oligopólica, dominados por grandes empresas, cuya estrategia es rendir a los consumidores cautivos, teniendo cada vez más alejada a la competencia.

3) *Nuevos modelos de negocio*

No puede entenderse el funcionamiento y el accionar en el mercado de una empresa, sin apreciar su modelo de negocio. Por modelo de negocio entendemos la lógica de la empresa, la forma en que esta crea y captura y ofrece valor para sus stakeholders. En otros términos, es la forma en que la empresa genera valor para sí mismo y para sus clientes. Bajo este concepto se engloban un conjunto de situaciones que representan aspectos centrales para el desarrollo de un negocio: el propósito empresarial, el proceso de negocio, el mercado objetivo, las ofertas de negocio, la estructura y las políticas de empresa¹⁰. De esta manera, el proceso de construcción de un modelo de negocio, es parte de la estrategia de negocios, esto es de la estrategia de la propia empresa. La economía digital ha posibilitado la aparición de nuevos modelos de negocio, distintos, innovadores y actualmente disruptivos, que han cambiado las reglas de juego de un sector y han llevado a extremar las condiciones de la competencia. Actualmente, la combinación de tecnologías digitales, junto con los cambios en globalización, desregulación y demás cuestiones propias de la innovación, hacen posible también un impacto sobre las formas de concebir los distintos modelos de negocio. Distinguiremos modelos de negocio según la forma de desarrollar la actividad y modelos de negocio según las bases de su fundamento.

a) *Modelos de negocio según la forma de desarrollar la actividad que configura el negocio*
– En esta categoría distinguiremos: modelos de negocio obsesionados por el costo; modelos de negocio de plataforma; modelos de negocio globales y modelos de negocio obsesionados por la búsqueda de la excelencia¹¹. Los modelos de negocio obsesionados por el costo, son aquellos cuya línea de acción fundamental es reducir drásticamente los costos operativos de las compañías. El paradigma de este modelo ha sido el de las líneas aéreas de bajo costo, que aprendieron a partir del modelo inicialmente desarrollado por Southwest en Estados Unidos, la única aerolínea que nunca ha dejado de ganar dinero. Southwest en su momento decidió volar

¹⁰ J. RICART, *Modelos de negocio en la empresa del futuro*, en AA.VV., *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015.

¹¹ *Idem*.

punto a punto, entre aeropuertos más pequeños y menos congestionados, utilizando medidas para tener los aviones más tiempo en el aire y llenos de pasajeros. De esta manera el costo baja claramente, atrayendo más público y haciendo más rentables las rutas. Con algunos ajustes este es el modelo de negocio de Ryanair en Europa y Air Asia en Asia. Esta obsesión por el costo en el negocio del *retail*, es el desarrollado por Walmart. Se trata de eliminar costos superfluos y organizarse para aprovechar las economías de escala alcance utilización y experiencia en beneficio de los clientes. Todo lo que no crea valor para los consumidores, debe eliminarse¹². Los modelos de negocio de plataforma suponen el desarrollo de una plataforma digital- informática desde la cual el cliente se vincula y a partir de tal conexión, se desarrolla el negocio. De esta forma a partir de estas plataformas virtuales pueden desarrollarse una gran cantidad de actividades que pueden suponer además una gran diversidad de formas de interactuar con la plataforma y de trabajar para las mismas. Estas plataformas permiten servir a dos o más mercados en forma simultánea, de forma continua las 24 horas del día, siendo accesibles desde cualquier lugar. Entre estos tipos de modelos de negocio podemos mencionar Ebay, Uber, Airbnb, entre otras empresas¹³. Un tercer tipo de modelo de negocio que debemos distinguir es el configurado por las empresas que desarrollan un modelo de negocio global. Surgen como empresas de carácter local, pero rápidamente se abren al mundo, y crecen internacionalmente para obtener ventajas de escala. Muchas veces utilizan como instrumento de desarrollo del modelo global, las franquicias, pero la clave de tal situación, no es el instrumento en que se desarrolla sino la concepción global del negocio: el tipo de productos que se vende, pretende configurar una marca global, de cierto renombre, capaz de lograr aceptación y por ende clientes, en cualquier mercado, más allá de las singularidades propias de las personas que compongan dicho mercado. Entre estas empresas podemos mencionar a Max Mara, Mango, Desigual, Mac- Donalds, solamente por mencionar a algunas de ellas¹⁴. Finalmente, el último tipo de negocio que habremos de distinguir dentro de este grupo, es aquel configurado por aquellas empresas que destacan por su obsesión en la búsqueda de la calidad y la excelencia. Este tipo de empresas se caracterizan por focalizarse en la innovación, tratando de satisfacer a sus clientes con novedades o buscando crear productos y

¹² *Idem.*

¹³ *Idem.*

¹⁴ *Idem.*

necesidades nuevas en sus clientes¹⁵. Apple es seguramente el mejor ejemplo de este tipo de modelo de negocio. Después de destacar en el mundo de los ordenadores personales, y de casi perecer en él, comenzó a desarrollarse con gran suceso revolucionando el mundo de los aparatos de oír música con el Ipod, el de la telefonía con el Iphone y creando las tabletas Ipad.

b) Modelos de negocio según las bases de su fundamento – Bajo esta categoría distinguiremos modelos de negocio basados en la eficiencia, modelos de negocio basados en la transformación; modelos de negocio basados en el crecimiento y modelos de negocio basados en la creación. Los modelos de negocio basados en la eficiencia tienen por finalidad buscar aumentar el rendimiento de un modelo de negocio ya existente. Su prioridad organizativa es la explotación y las habilidades se usan para continuar en la línea ya trazada, sin alteraciones sustanciales¹⁶. Los modelos de negocio basados en la transformación pretenden realizar cambios a un modelo ya existente. Para ello pretenden desarrollar nuevas habilidades dinámicas¹⁷. Los modelos de negocio basados en el crecimiento, pretenden sin alterar el modelo existente, centrarse en explorar nuevos mercados o productos, apoyándose en habilidades que ya se poseen¹⁸. Finalmente, los modelos de negocio basados en la creación, dan lugar al surgimiento de un modelo enteramente nuevo, resultado de la exploración de nuevas oportunidades en el mercado, la tecnología o cualquier otro factor externo¹⁹. Como resulta congruente y razonable de acuerdo a los desarrollos que venimos exponiendo en este documento, estos diversos tipos de modelos de negocio, generan impacto sobre la forma de trabajar, sobre la estructura de la empresa y sobre la gestión de la misma. En efecto, cada uno de estos modelos se soporta en diversas modalidades de trabajar – en algunos casos fuerte teletrabajo, en otros *crowdworking* de equipos, en otros equipos altamente especializados y con alto desempeño, células especializadas bajo objetivos técnicos, etc- las que se configuran como un componente esencial para el desarrollo de la empresa según el propio modelo de negocio y sin cuyo funcionamiento y estructura no sería viable el funcionamiento del propio modelo de negocio elegido. Pero también, de igual manera, estos modelos de negocio influyen sobre el *management* de la empresa, ya que los directivos de las compañías no pueden seguir gestionando las mismas, bajo los principios tradicionales del management

¹⁵ *Idem.*

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ *Idem.*

del Siglo XX. El management de este tipo de empresas se ve interpelado a desarrollar nuevas habilidades y procesos que les permitan recuperar habilidades propias de un *design thinking*, para no solo posibilitar su gestión de la empresa de forma coherente con estos nuevos modelos, sino además para resolver sus problemas, activar el virtuosismo del modelo y manejar las dificultades del entorno.

4) *Nuevo modelo de producción industrial: industria 4.0*

Este nuevo modelo de producción industrial toma su denominación de la cuarta revolución industrial que hoy estaríamos viviendo. En efecto, el mundo habría vivido hasta el día de hoy una primera revolución industrial caracterizada en torno de la tecnología configurada por la máquina de vapor a la cual se denomina industria 1.0; una segunda revolución industrial en torno de la electricidad a la que se llama industria 2.0 y una tercera revolución técnica basada en la electricidad, que daría lugar a la industria 3.0. En momentos actuales, basada sobre la tecnología digital, se configuraría esta industria 4.0²⁰. Dado que abordaremos en detalle este concepto en el capítulo 2 de esta ponencia, no abundaremos ahora sobre el mismo, sino que simplemente nos limitaremos a indicar que este nuevo modelo industrial se caracteriza por una combinación de tecnologías digitales y cambios organizacionales, aplicados a la producción industrial, capaces de lograr una fábrica con un trabajo más flexible, más eficiente y más productivo.

5) *Obsesión por el incremento de la productividad*

La economía digital se caracteriza finalmente por la búsqueda obsesiva de un incremento de la productividad. Tradicionalmente en la literatura económica y empresarial se desarrolló un largo debate relativo, a si la innovación tecnológica informática realmente significa una mejora en la productividad de las empresas. Dicho debate cuestionaba, de alguna manera, la opinión tradicional de la teoría económica clásica que atribuía al progreso técnico la virtud de generar ipso facto un incremento de la productividad del trabajo. Tales cuestionamientos venían dados por las verificaciones empíricas de muchas empresas, que aun habiendo invertido fuertemente en innovaciones informáticas no lograban superar su productividad habitual. En la economía digital, esta obsesión por mejora la productividad no solamente es consecuencia de la tecnología digital,

²⁰ G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *op. cit.*; P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, *op. cit.*

sino además de su combinación con otros elementos²¹. En efecto, en las empresas digitales, no solamente cuenta la tecnología sino, además, los cambios organizacionales que se encuentran sostenidos por la innovación tecnológica digital. En consecuencia, la construcción de un nuevo modelo industrial, basado en diversos tipos de innovaciones, de índole técnica, social, y organizacional, se explica como finalidad última, por la intención de mejorar la productividad de las empresas.

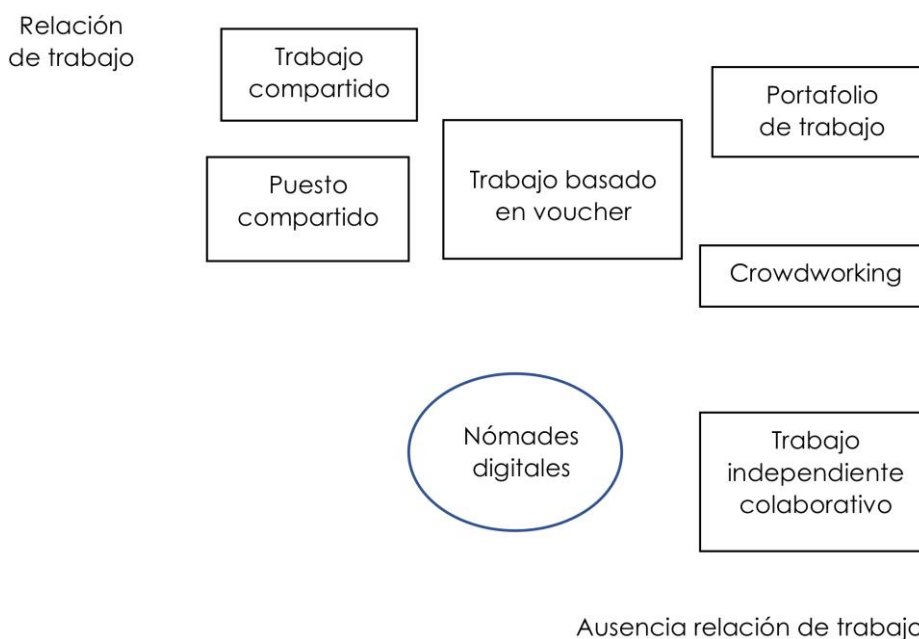
2. El trabajo en el mundo de la *gig economy*

2.1. El trabajo virtual

La economía digital presenta algunos impactos sobre el mundo del trabajo, en particular en lo que ha sido denominado el trabajo virtual y las nuevas modalidades de empleo. Por trabajo virtual entendemos el término genérico que se ha utilizado para denominar a todas las formas de trabajo realizadas a partir de internet, de las computadoras u otros útiles informáticos, a partir de los domicilios, o espacios públicos o de otros lugares distintos a los locales de las empresas²². Este trabajo virtual ha dado lugar a nuevas formas de empleo, que se combinan con lugares y horarios no tradicionales de trabajo, con la utilización de tecnologías digitales y nuevas formas contractuales distintas de la contratación laboral tradicional. Este trabajo virtual supone una convulsión de las nociones habituales de lugar de trabajo, tiempo de trabajo y contrato típico de trabajo. Estas nuevas formas de empleo han venido tomando importancia creciente en el mundo desarrollado a partir del año 2002, y pueden a efectos de su análisis exponerse gráficamente a partir de dos ejes: de una parte, considerando el tipo de relaciones existentes entre empleador y trabajador o entre el cliente y el trabajador y de otra parte, el modelo de trabajo, es decir, la manera en la que el trabajo es realizado.

²¹ D. BUHR, *Une politique d'innovation sociale pour l'industrie 4.0*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

²² P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, *op. cit.*

Figura 2

Fuente: AA.VV., *News forms of employment*, Eurofound Research Report, 2015

De esta forma, la economía digital ha generado como consecuencia de la aparición de plataformas digitales, un tipo de trabajo, ocasional, temporal, de corta duración, y a demanda. Esta es una forma de trabajo donde se trabaja a consecuencias de la intermediación de una oferta y una demanda, y en donde se ofrecen servicios personales a demanda, operando la plataforma digital como un vehículo de intermediación.

En nuestra opinión, como no todas las plataformas digitales son iguales, no todos los trabajos virtuales son iguales, y por ello, no todos se encuentran exentos de cierta laboralidad. En efecto, en general se ha entendido que todas las personas que trabajan en conexión con una plataforma digital, son trabajadores autónomos, exentos de subordinación jurídica, y ello no siempre es así. Dependerá de cómo opera la plataforma, y de que circunstancias se le imponen al trabajador a efectos de poder formar parte de la plataforma.

2.2. Nuevas formas de empleo: tipología del trabajo virtual

El gráfico que hemos expuesto anteriormente, permite apreciar nueve

formas de nuevos empleos a saber: Employee sharing, job sharing, interim management, trabajo a demanda, nómades digitales, *voucher based work*, *portafolio work*, *crowd working*, y *collaborative self employment*²³.

1) *Employee sharing o trabajadores compartidos*

Se trata de una situación en la cual un trabajador es contratado simultánea y conjuntamente por un grupo de empleadores a efectos de desempeñar tareas de forma rotativa entre diversas empresas. De esta manera se posibilita que el trabajador tenga un empleo fijo y a jornada completa.

2) *Job sharing o puesto compartido*

En esta situación un solo empleador contrata varios trabajadores para cubrir conjunta y rotativamente, un puesto de trabajo dentro de una misma empresa. Esto permite convertir un dos o más empleos a tiempo parcial en un puesto a jornada completa.

3) *Interim Management*

Un trabajador especializado y con una importante experiencia es contratado por un periodo determinado de tiempo, para manejar un proyecto de singular importancia.

4) *Trabajo a demanda*

Se trata de una contratación que no obliga al empleador a proporcionar trabajo efectivo al trabajador, sino que solamente lo obliga a convocarlo cuando existe demanda de trabajo. Por esta razón se conoce a esta modalidad como el contrato de trabajo cero horas, ya que solamente se trabaja en función de la convocatoria que se le realice en función de una demanda de trabajo. Esta modalidad encuentra en las plataformas en línea una nueva forma de intermediación entre una demanda de trabajo y una reserva de trabajadores, en espera de ser requeridos para cumplir diferentes tareas. La utilización de las plataformas en línea permite para organizar el trabajo a convocatoria, la geolocalización a la vez de la demanda de trabajo, es decir el lugar donde las personas son requeridas para trabajar y

²³ D. BUHR, *op. cit.* También puede verse M. PELEN, *Technologie et travail: la fin des illusions, le temps des décisions*, en *Medium France*, 19 enero 2016, y también AA.VV., *News forms of employment*, Eurofound Research Report, 2015.

la oferta de trabajo, esto es la disponibilidad temporal y geográfica de los trabajadores inscritos en la plataforma. La propia plataforma, la geolocalización y el uso del internet permiten satisfacer en tiempo real las demandas de trabajo con las disponibilidades de los que se encuentran en espera, dotando a esta modalidad de una gran eficiencia.

5) *Nómades digitales*

Son trabajadores cuyo lugar de prestación de tareas no se encuentra en los locales del empleador, sino que se trata de personas que teletrabajan todo el tiempo, pero sin un lugar fijo. Para posibilitar esta situación requieren de una conectividad permanente con la empresa, la cual se realiza a través de tecnologías de base digital como los smartphones, el correo electrónico y las plataformas en línea.

6) *Trabajo basado en vouchers o bonos de trabajo*

Esta es la situación donde el trabajador se encuentra remunerado por vouchers que el comprador de un servicio puede adquirir de un tercero (generalmente un organismo público) y que cubren en su monto el salario y las cotizaciones de seguridad social. Son bonos que generalmente se entregan como contrapartida de trabajos a tiempo determinado.

7) *Portafolio work*

En este caso un independiente desarrolla actividades para un conjunto importante de clientes, desarrollando solamente pequeños trabajos para cada uno de ellos. Es una modalidad múltiple de trabajo autónomo, en relación a diversas empresas.

8) *Crowdworking*

Es la externalización abierta del trabajo, mediante la conexión con una plataforma en línea, que pone en contacto una oferta y una demanda de trabajo, para distintos proyectos divididos en micro tareas y organizados a través de una nube virtual. Esta modalidad de empleo permite a partir de una plataforma en línea que una cantidad indefinida de personas con voluntad de trabajar, se conecten vía internet a un grupo indefinido y desconocido de otras organizaciones o individuos a efectos de resolverles problemas específicos o asumir servicios específicos, a cambio de una paga. Tal es el caso de lo que se realiza en plataformas como People per

Hour, ClickWorker o Amazon Mechanical Turk donde se pueden desarrollar de manera remota y virtual pequeñas tareas o microtrabajos (*jobbing*) como las siguientes: programación informática, desarrollos web, desarrollos digitales, manejo de archivos digitales, manejo y clasificación de información digitalizada, ordenación de datos, traducciones, entre otras. El trabajo participativo o *crowdworking* es un desarrollo muy controvertido del mundo laboral digital. En el *crowdworking*, las empresas externalizan tareas a una multitud de personas (“*crowd*”). Ante una petición realizada a través de Internet, los trabajadores registrados en la plataforma llevan a cabo las tareas correspondientes bajo esta modalidad. Hay modelos basados en la competencia (de todas las soluciones presentadas sólo se toman soluciones individuales) y modelos basados en la colaboración (las tareas se resuelven de manera conjunta o mediante una división del trabajo). Las condiciones salariales y laborales dan lugar a valoraciones muy dispares. Quienes se desempeñan bajo un régimen de *crowdworking*, actúan como trabajadores autónomos, lo que conlleva ventajas y desventajas: por un lado, una alta capacidad de autodeterminación; por el otro, la frecuente inseguridad en materia de empleo e ingresos²⁴. En general, si se compara con el empleo en relación de dependencia, cabe decir que en la plataforma el riesgo se desplaza hacia el proveedor autónomo. Desde luego, el poder de negociación de los expertos altamente especializados y bien remunerados -como los que trabajan en áreas de programación y diseño para poner en práctica proyectos propios- es muy distinto al de las personas que realizan actividades.

9) *Collaborative self employment o trabajo independiente*

En esta modalidad no existe vínculo laboral permanente, sino que se desarrolla una modalidad colaborativa absolutamente flexible, sin protección laboral y generalmente desde espacios de co-working. Es innegable que estas nuevas modalidades de empleo están de alguna manera, convulsionando el mercado de trabajo de la economía digital, configurando una desestructuración de las formas tradicionales de contratación y de empleo. Estas nuevas modalidades permiten desarrollar de una manera rápida y flexible, a bajo costo para las empresas y a bajo precio para los clientes un conjunto de tareas, que seguramente para quien las realiza, le supondrá una entrada de dinero, aunque seguramente no del

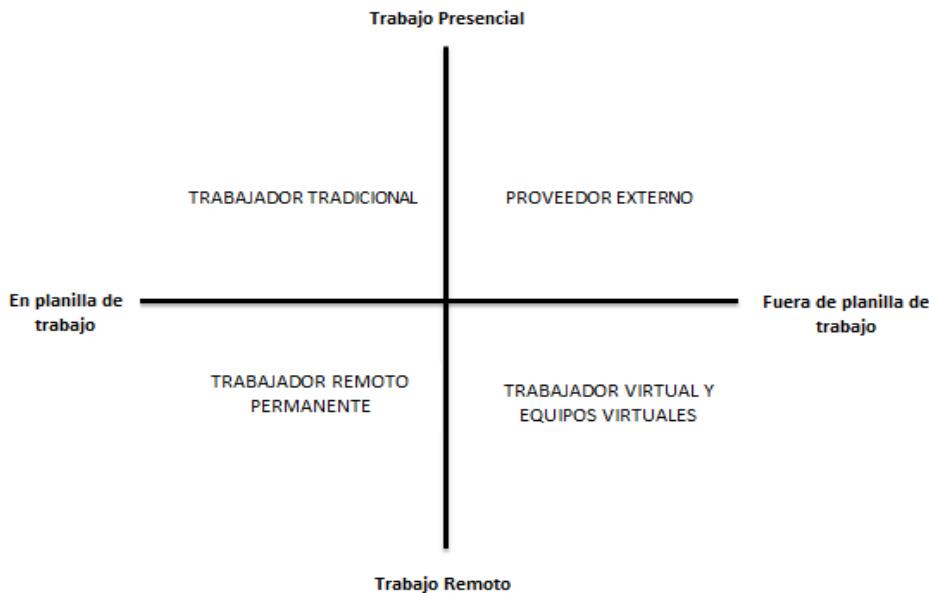
²⁴ J. DRAHOKOUPIL, B. FABO, *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief, 2016, n. 5.

todo importante. Todo ello puede ser cierto, pero también es no menos real que el desarrollo de estas modalidades genera no pocos problemas para los mercados en los que se encuentran, especialmente en relación a su regulación y encuadre jurídico laboral, contributivo y social. De alguna forma, esta masa de trabajadores interconectados, dispuestos a realizar no importa que tareas, a la distancia, y bajo una escasa remuneración, sin capacidades de progreso profesional, ni de mejora salarial, constituyen un desafío para las políticas públicas de los diversos países donde estas modalidades se viene desarrollando, las que más tarde o más temprano, deberán dar un marco legal que permita evitar que estas modalidades simplemente se conviertan en una nueva forma, ciertamente muy moderna y tecnológicamente avanzada, del viejo trabajo precario que siempre ha existido en esta humanidad.

2.3. Matriz del trabajo del futuro

Conforme las ideas que venimos desarrollando, el trabajo en la *gig economy* puede ser analizado en el marco de la matriz que sigue.

Figura 3 – Matriz del trabajo del futuro



En función de ella, tendremos situaciones que van desde el trabajo remota a situaciones de trabajo presencial, combinándose en la realidad de cada

empresa. Ello genera la posibilidad de personas que trabajen en relación de dependencia dentro de la plantilla de la empresa y personas que simplemente sean vistos como simples proveedores de servicios, fuera de la plantilla de la organización. Por estas razones, el trabajo de la *gig economy* no puede ser visto bajo una única mirada y como un trabajo uniforme carente totalmente de toda laboralidad. En algún caso, efectivamente, las tareas que se realizan están absolutamente ausentes de cualquier indicador que pueda hacer pensar en la configuración de subordinación jurídica y por ende de laboralidad, pero en otros casos, existen algunos indicios de indicadores que hacen pensar en situaciones que gradualmente pueden ir de una laboralidad mínima a una mayor configuración de la misma. Y por último, en otras situaciones, puede tratarse perfectamente de trabajadores cuyas tareas sean prestadas bajo una situación tradicional configurativa de una relación de dependencia. De esta manera, y de acuerdo a las singularidades de las tareas de cada puesto de trabajo, y a la forma de prestación por parte de los trabajadores involucrados en ellas, puede verse la combinación de situaciones muchas veces jurídicamente antagónicas, pero operativamente complementarias, para la realidad posible de una organización.

3. Organización del trabajo en las empresas de la *gig economy*

3.1. Concepto de organización del trabajo

Por organización del trabajo entenderemos la forma de estructurar el trabajo y el funcionamiento que se da una empresa, como una facultad propia emanada de su poder de dirección. Ello supone una combinación de aspectos complejos tales como los procesos de trabajo, la determinación de los puestos de trabajo, las tareas de cada puesto, la forma de trabajar, los turnos, y todas las cuestiones atinentes a la forma de interactuar organizacionalmente con las personas que trabajan. La historia social permite acreditar distintas situaciones respecto de la organización del trabajo, la cual ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, y modificando sus características, según los tipos de organizaciones y las distintas formas de trabajar, las que desde el taylorismo hasta la actualidad han dado lugar a distintas maneras de estructurarse y de funcionar empresarialmente.

3.2. Nuevas formas de organización del trabajo

Los impactos señalados anteriormente en la forma de trabajar que se viene procesando en las empresas de la *gig economy*, también están generando y consecuencias sobre sus formas de organizar el trabajo²⁵. En efecto, la organización clásica en las empresas de la economía tradicional, seguía criterios de división del trabajo, en situaciones que iban desde un taylorismo tradicional, hasta versiones más modernas y sofisticadas de esta forma de organizar el trabajo, buscando una mayor agilidad de procesos y de funcionamiento, pero siempre manteniendo los antiguos criterios de distinción entre tareas de planificación y tareas de ejecución. Actualmente se distinguen cuatro formas de organización del trabajo, dos formas de organización clásicas y dos formas de organización moderna: las formas de organización clásica son las organizaciones simples y las organizaciones tayloristas; las formas de organización modernas son las organizaciones orientadas al aprendizaje y las organizaciones *lean*. Las organizaciones simples son aquellas que por su propio tamaño, son tan pequeñas, que carecen de una organización del trabajo más o menos estructurada, caracterizándose además, por presentar procedimientos de trabajo poco formalizados o directamente no formalizados. Las organizaciones tayloristas suponen una supervisión jerárquica, con claras divisiones de tareas, con equipos de trabajo bajo jerarquía y sin mayor autonomía. Las organizaciones modernas se caracterizan por la búsqueda de una mayor eficiencia, una menor cantidad de costos, y una alta performance. Las organizaciones orientadas hacia el aprendizaje, se orientan hacia el trabajador, buscando desarrollar prácticas organizacionales participativas, favoreciendo la descentralización en la toma de decisiones, la autonomía y el enriquecimiento de tareas. Las organizaciones *lean* se orientan hacia el mercado y sus exigencias, buscando un funcionamiento más ágil, dinámico, eficiente, tratando de lograr la satisfacción de las expectativas de sus clientes. Para ello, se busca tener procesos ágiles, rápidos, sencillos no burocratizados y una estructura organizacional más bien plana.

3.3. Organización del trabajo en las empresas de plataformas digitales

Evidentemente la innovación tecnológica desarrollada a través de las

²⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA INMIGRACION, *Nuevas formas de organización del trabajo*, 2018.

tecnologías digitales, coadyuvan, funcional y contundentemente, para que las modernas, ya sean orientadas al aprendizaje o lean, puedan cumplir más fácilmente sus cometidos.

1) Plataformas digitales

En efecto, en lo que respecta a las empresa más típicas de la economía digital, las empresas de plataforma digital, o más concretamente aquellas empresas que estructuran su negocio a través de la vinculación de una oferta y una demanda, de un servicio que es prestado por un tercero, apuntan a una estructura organizacional del tipo lean, con pocos puestos y una importante agilidad y dinámica organizacional. De esta forma estas organizaciones, en líneas generales, tienen cierta tendencia a debilitar el vínculo de laboralidad de las personas, diluyendo las características de la subordinación, combinándose en no pocos caso, personas que actúan bajo una relación laboral con personas externas. De igual manera, se busca la polivalencia de las personas, vaciándose el contenido de los puestos de trabajo, imponiendo por la vía de los hechos, una flexibilidad, que diluye las nociones de lugar y tiempo de trabajo, y cambiando la lógica tradicional de la remuneración, ya que el salario deja de ser por tareas y pasa a ser por la realización de objetivos. No obstante lo anterior, no es del todo correcto uniformizar a todas las empresas de plataforma digital dentro de una única forma por cuanto, existen diversas modalidades que presentan funcionamientos y estructuras organizacionales, incluso prácticas, muy diversas entre sí. En consecuencia, tal situación, nos lleva inexorablemente a estudiar las diversas modalidades de empresas de plataformas digitales. La mayor parte de las plataformas disponen de aplicaciones móviles o apps, instalables en los smartphones o en tablets, que permiten tener acceso a servicios en línea y a redes sociales sin necesidad de pasar por el navegador de internet instalado en una computadora. Estas apps permiten un acceso a la red sin importar el lugar ni el momento en el que se encuentre el usuario. Estas apps no son solamente microprogramas informáticos sino también instrumentos de colecta de datos que alimentan las plataformas en línea, sin que los usuarios de la misma, tengan la más mínima conciencia de su funcionamiento²⁶. Las plataformas digitales permiten o facilitan la realización de transacciones, intercambian contenidos culturales, productos, y servicios, entre múltiples partes, por medio de internet.

²⁶ R. BOTSMAN, R. ROGERS, *op. cit.*

2) *Tipologías de plataformas digitales*

Se han distinguido los siguientes tipos de plataformas digitales: plataformas de mercados digitales, plataformas de medios sociales y contenidos, motores de búsqueda, plataformas de publicidad digital, plataformas de financiamiento, plataformas de gestión del talento, plataformas de servicios móviles, plataformas digitales industriales y plataformas de participación y servicios abiertos. En el siguiente cuadro puede apreciarse una combinación de estos tipos posibles de plataformas, con un perfil transaccional o innovativo de cada plataforma.

Cuadro 1 – Tipos de plataforma digital

Categoría	Tipos de plataforma digital	Ejemplos
TRANSACCIÓN	Mercados digitales	Amazon, eBay, Alibaba, MercadoLibre, Airbnb
	Medios sociales y contenidos	Facebook, Twitter, YouTube
	Búsqueda en internet	Google, Bing, Yahoo
	Publicidad digital	AdWords, DoubleClick
	Financiamiento	Kickstarter, Crowdcube
	Gestión del talento	LinkedIn, Monster
INNOVACIÓN	Ecosistemas móviles	Android, iOS
	Plataformas industriales	IBM Watson, Microsoft Azure
	Participación y servicios abiertos	Citadel, CitySDK, HRI, Fireware

Fuente: CEPAL, *Datos, algoritmos y políticas: la redefinición del mundo digital*, 2018

Las plataformas de mercados digitales tienen como finalidad facilitar transacciones entre compradores y vendedores de bienes, servicios e incluso, pagos en línea. La plataforma ofrece el servicio a cambio de una comisión. Las plataformas de medios sociales y contenidos permiten que sus usuarios compartan informaciones y contenidos. Se financian a través de la publicidad, el cobro de tarifas y la venta de sus informaciones y contenidos que sus usuarios generan. Las plataformas motores de búsqueda permiten que sus usuarios busquen información en internet en los diversos sitios web. Algunas de estas plataformas son de búsqueda de información general como Google, Yahoo o Bing y otras se focalizan en

temas especiales como Booking, Tripadvisor en relación a viajes, YouTube o Aol con relación a videos y música. En general estas plataformas son gratuitas y se financian con publicidad. Las plataformas de publicidad digital tienen por finalidad conectar a quienes quieren hacer este tipo de publicidad y quienes tienen espacio para incluirla en internet. Se financian con la diferencia entre el costo de los espacios de publicidad y el valor que le cobran por tal publicidad a los anunciantes. Las plataformas de financiamiento conectan inversionistas con proyectos o empresas que demandan capital. Las plataformas de gestión del talento posibilitan la conexión entre quienes demandan trabajadores o profesionales y empresas que los quieren contratar. Las plataformas de servicios móviles son plataformas sobre las que se pueden desarrollar y comerciar aplicaciones, software y contenidos digitales. Las plataformas digitales industriales conectan empresas interesadas en digitalizar sus cadenas de valor poniendo a su disposición herramientas informáticas para aplicar en sus procesos productivos. Finalmente, las plataformas de participación y servicios son aquellas desarrolladas por gobiernos para dar participación a los ciudadanos en la ejecución de los servicios y en la definición de políticas públicas.

Estas diferentes plataformas cambian muy rápidamente los mercados y sus estructuras: debido al mínimo costo marginal que genera un usuario adicional de bienes y servicios digitales (efectos de escala) y al mayor atractivo que supone para otros la presencia de cada usuario adicional (efectos de red), teniendo además, un alto potencial de crecimiento. Por cierto, ese potencial no necesariamente está concebido para reflejarse en un avance paralelo del personal de la empresa que opera la plataforma. Las plataformas de servicios on-demand y crowdwork no aparecen por lo general como empleadores, sino como meros intermediarios y proveedores de tecnología, que facilitan las transacciones del mercado y bajan sus costos a los usuarios. Muchos esperan entonces que la economía de las plataformas genere un aumento en la cantidad de trabajadores autónomos, sobre todo en los de carácter unipersonal, que pueden ofrecer sus servicios y productos de manera sencilla y económica. En consecuencia, del análisis realizado podemos extraer que las plataformas digitales se articulan en tres grandes tipos: las plataformas de externalización masiva, las plataformas de trabajo sobre demanda y a convocatoria, y las plataformas de servicio²⁷. Las plataformas de

²⁷ C. DEGRYSE, *Économie de plateforme, droit social et négociations collectives*, Conférence CSL *Nouveau monde du travail – nouveau droit du travail?*, 7 noviembre 2019. Algunos autores simplifican la tipología de plataformas digitales en tres tipos: plataformas de micro trabajos, plataformas de externalización y plataformas de subcontratación en línea.

externalización masivas (*crowdworking*) presenten una estructura de funcionamiento que posibilita a individuos y organizaciones acceder a un grupo desconocido de individuos y/o organizaciones a fin de resolver problemas específicos o suministrar servicios y/o productos específicos, a cambio de un precio. Las plataformas de trabajo a demanda y bajo convocatoria supone una relación de trabajo continua sin trabajo continuo. El empleador garantiza un contrato de trabajo pero no se obliga a suministrar trabajo de forma continua. Este contrato reposa sobre la idea de estar a la orden y trabajara por convocatoria.

Claramente las plataformas digitales no se organizan todas iguales, ya que como hemos visto, existen situaciones muy variadas, tanto en estructura como en funcionamiento, e incluso, en sus modelos de negocios²⁸. No obstante ello, parece claro que la mayor parte de estas empresas, apuestan por una organización del trabajo ágil, flexible, de procesos sencillos, en donde las condiciones de trabajo, se ven afectadas por la forma organizacional, en particular priorizando la externalización de tareas por sobre la contratación de trabajadores tradicionales, todo lo cual, convierte a este tipo de empresas en mucho más cercanas a una forma organizacional lean, que a las demás formas analizadas.

4. Acción colectiva en el mundo de la *gig economy*

4.1. Concepto de acción colectiva y representación de los trabajadores en las empresas de la *gig economy*

Por acción colectiva entendemos la posibilidad de los trabajadores de organizarse colectivamente y de defender, reivindicar y promover sus intereses a través de una organización sindical y mediante el desarrollo de medidas de autotutela y de lucha.

Las situaciones que venimos analizando respecto de trabajo en las empresas de la *gig economy* nos permiten también, realizarnos algunas preguntas respecto de la acción colectiva de los trabajadores. En efecto, podemos preguntarnos; ¿qué espacio existe para esta acción en organizaciones como las que venimos considerando? ¿Los trabajadores virtuales están condenados a la soledad, y a no poder formar desarrollar ninguna forma de asociación colectiva? ¿En caso de poder organizarse sindicalmente, que formas de organización y que medidas de acción

²⁸ W.P. DE GROEN, Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, I. MANDL, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound Research Report, 2018.

pueden darse? Claramente estas son las preguntas centrales que orientan el debate respecto de la consideración de la acción colectiva. Intentaremos en el desarrollo de nuestro análisis, dar respuesta a cada una de ellas. En primer lugar, resulta claro que, el mundo poco estructurado y aislado en el que desarrolla sus tareas el trabajador virtual, no facilita especialmente ninguna forma de acción ni de asociación colectiva. Pero aun reconociendo esta dificultad, ello no significa que tales trabajadores no puedan organizarse en torno de cierta identidad, ni mucho menos, asumir que no tengan derecho a organizarse. Y aquí, ni siquiera importa mayormente, el argumento que alguno podría esgrimir respecto de la ausencia de laboralidad de la mayoría de los trabajadores virtuales, argumento que habremos de considerar en el próximo capítulo de este documento. En efecto, en nuestra opinión no hay ninguna duda respecto de la legitimación que estos trabajadores virtuales tienen para organizarse sindicalmente, negociar colectivamente y tomar medidas o lucha frente a sus diversas empresas. Esta es la posición asumida por el Informe de la Comisión para el Futuro del Trabajo de la OIT el que afirma: «todos los trabajadores, incluidos los autónomos y los de la economía informal, y todas las empresas deberían disfrutar de libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva».

La prestación de servicios a través de plataformas rompe la idea clásica de la acción colectiva, como la agrupación de trabajadores con intereses convergentes en un mismo lugar de trabajo, y que defiende, caso de aceptarse que los prestadores de servicios para las plataformas son trabajadores por cuenta ajena, que a efectos de su representación colectiva debería articularse alguna forma de participación que tomara la empresa en su conjunto como referencia, esto es, en la plataforma donde no existe un único centro de trabajo como espacio físico, sino que es la app la que hace esta función, al mismo tiempo que enfatiza diversos factores que limitan la posibilidad de instaurar mecanismos de participación, además de la inexistencia formal de un centro de trabajo, como son la condición de trabajadores autónomos que las plataformas otorgan a sus prestadores de servicios, la precariedad laboral de la mayor parte de ellos, y los desajustes entre el sindicalismo clásico y las nuevas formas de organización colectiva de estos sujetos trabajadores.

Es cierto que la dispersión locativa y geográfica genera dificultades para quienes quieran organizarse colectivamente. En efecto, la dispersión física mediante la que desempeñan sus tareas y la ambigüedad de su status jurídico, refuerzan una sensación de inseguridad e incertidumbre que dificultan las posibilidades de organizarse colectivamente. Pero todo ello,

es una restricción fáctica y no una imposibilidad jurídica²⁹. En las comunidades virtuales y en las propias redes sociales, las personas se encuentran dispersas en múltiples puntos geográficos, muchas veces lejanos, pero es la propia comunidad y la propia red, quien une a los participantes, dotándolos de una identidad y de intereses comunes. Tal situación, es perfectamente posible y desarrollable para los trabajadores virtuales.

La impresión que se desprende de estas experiencias es que las tecnologías digitales, además de ser capaces de desarrollar nuevos y avanzados modelos estandarizados de externalización y fragmentación del trabajo de la misma manera, pueden lograr interconexiones y vínculos globales entre proveedores que operan en y a través de plataformas. Esto permite identificar y perseguir los intereses colectivos locales y globales, abriendo nuevos espacios, reales y virtuales, para la organización colectiva, la acción y el conflicto, formas de representación, participación, negociación y exteriorización del conflicto que unan a todos los trabajadores, prescindiendo del lugar desde el cual cumplen efectivamente sus tareas. De esta forma apunta a poner el acento en la situación de desigualdad económica y organizativa, enfatizando la necesidad de elaborar y poner en práctica formas de conflicto en tales sectores que sean capaces de mantener unidos lo individual y lo colectivo, superando la aislación, y buscando combinar las demandas comunes de solidaridad con la necesidad de un trabajo propio, según las diferentes formas y tipos de trabajo digital³⁰.

4.2. Acciones colectivas en empresas de la *gig economy*

Como hemos visto, la innovación tecnológica digital ha creado nuevas formas de empresas que involucran nuevas formas de organización del trabajo, y que integran nuevos vínculos laborales, en especial respecto de lo que hemos denominado trabajadores virtuales. De igual modo, hemos visto como tales trabajadores tienen legitimidad jurídica suficiente como para organizarse sindicalmente y desarrollar acciones colectivas, razón por la cual nos parece de singular importancia, relevar en la realidad, los casos que puedan existir de acciones colectivas dentro de empresa concretas de la *gig economy* ha dado lugar, también en el plano de lo colectivo, a nuevas

²⁹ M. DAMOURS, Y. NOISEUX, C. PAPINOT, G. VALLEE, *Les nouvelles frontières de la relation d'emploi*, en *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2017, vol. 72, n. 3.

³⁰ C. JOLLY, *La négociation et l'action collective à l'heure du digital en Europe*, France Stratégie, 2018.

modalidades de organización sindical y a nuevas modalidades de reivindicaciones por parte de los trabajadores. Estas situaciones no son sencillas, ya que el desarrollo de las relaciones laborales en este tipo de empresas presenta ciertas dificultades y obstáculos, tanto de parte de los trabajadores- básicamente por su dispersión – así como por las propias plataformas, las que habitualmente no aceptan su condición de empleador. No obstante ello, comienzan a desarrollarse ciertas experiencias concretas de acciones colectivas. Entre los casos concretos más conocidos, encontramos primeramente choferes y repartidores que ejercen su oficio de una manera local e individual, y crowdworkers que realizan sus tareas virtualmente en su domicilio, han logrado organizarse, aun a la distancia, utilizando también tecnologías y medios de comunicación digital. En estos casos, el compartir un interés común ha sido suficiente para unir acciones. Luego, nuevas formas de acción colectiva han comenzado a surgir. Los movimientos de protesta y reivindicación han utilizado tecnologías digitales para reunir e informar a los trabajadores virtuales de las plataformas. Algunos crowdworkers han reaccionado sobre su sistema de evaluación y respecto de la posibilidad que tiene la plataforma de desconectarlos en caso de que no cumplan las condiciones del servicio conforme a sus criterios de valoración. En algunos casos, estos trabajadores virtuales han recurrido como mecanismo de apoyo, a los propios usuarios de la plataforma³¹. Entre las plataformas digitales que los trabajadores virtuales de plataforma han utilizado como medio de coordinación de actividades y de forma de instrumentar su acción colectiva podemos citar: Coworker, Dynamo, Neha Gupta y Turkopticon³². Coworker es una plataforma digital que se ha creado para coordinar información y acciones entre trabajadores virtuales, dispersos en distintas geografías. Dynamo es una plataforma digital que permite a los trabajadores virtuales de Amazon Mechanical Turk intercambio de información y desarrollar acciones colectivas. Y en último lugar, Turkopticon permite conectar trabajadores virtuales de micro tareas en Amazon Mechanical Turk e intercambiar información. Finalmente, algunos sindicatos se han creado y otros han asumido la

³¹ J.M. MORENO DÍAZ, [Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa](#), en *esta Revista*, 2019, vol. 7, n. 2.

³² K. VANDAELE, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI Working Paper, 2018, n. 5. También puede verse [Coworker.org](#); AA.VV., [We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers](#), en AA.VV., *CHI 2015. Proceedings of the 33rd Annual CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Association for Computing Machinery, 2015.

representación de los trabajadores de plataformas. En Francia, un sindicato de Uber contó con el apoyo de otros sindicatos de diversa rama, en un conflicto con la empresa. En Alemania, la IG Metal firmó un acuerdo con plataformas alemanas que se comprometen a respetar y desarrollar condiciones de trabajo y salarios decentes. Tres sindicatos europeos, uno alemán, uno austríaco y otro sueco, lanzaron una plataforma de línea Faircrowdwork que evalúa las condiciones de trabajo sobre las plataformas de empleo a partir de encuestas entre los trabajadores. Estas situaciones que claramente – con voluntad deliberada o sin ella- golpean disruptivamente en el mundo del trabajo, fragmentando el trabajo y favoreciendo la externalización de tareas- y ello deviene en motivo de especial preocupación de las organizaciones sindicales, quienes podrán a través de la negociación colectiva, re-centrar la situación de los trabajadores involucrados. Pero para ello, deberán reflexionar sobre las formas actuales de estructurar la negociación colectiva, porque es posible que en algunas de ellas, el problema no encuentra efectiva solución, Para ello, deberá repensarse situaciones tales como la negociación de rama y ver como se insertan estas actividades en las diferentes unidades de negociación. De igual manera debería reflexionarse respecto de la necesidad de focalizarse o no sobre el oficio y/o tareas a efectos de regular el trabajo de los trabajadores virtuales, dentro de cada empresa, o si vale la pena ir más allá del oficio y apreciar el conjunto de tareas de tales trabajadores dentro de una posible rama de la actividad, que permita cierta uniformización de sus condiciones trabajo en cada ámbito territorial donde las mismas se prestan. En algún caso, la discusión podrá incluso llegar, a la posibilidad de utilizar organizaciones supra-nacionales a nivel internacional, dada las características globales de algunas plataformas. La realidad actual, a nivel mundial, presenta algunos casos interesantes que pueden operar como antecedentes de situaciones que se vienen desarrollando en diversos sistemas de relaciones laborales, con características muy distintas y con regulaciones laborales diversas. Así, en una de las primeras experiencias de acción colectiva, en Austria se ha conformado un Comité de Empresa de una plataforma digital, Foodora, como una forma de defender los derechos e intereses de los trabajadores dicha plataforma. En Holanda se ha formado una agrupación sindical de *riders* que intenta acciones de negociación colectiva con las plataformas. En Alemania se ha realizado un Código de Conducta de Plataformas de Crowdsourcing con participación sindical y se trabaja con participación de los sindicatos en la aplicación de tal Código. En Suecia se ha trabajado en la aplicación de una Plataforma Sindical para Plataformas digitales y en el Reino Unido se ha elaborado un documento de estándares de trabajo

justo para los trabajadores de las plataformas con participación sindical. Finalmente, en estas reflexiones sobre el plano de lo colectivo, nos parece de una importancia no menor, realizar algunas consideraciones sobre la negociación colectiva y estas nuevas formas de empleo. El Comité Económico y Social Europeo, en el año 2018 ha señalado que «dada la escala y el alcance sin precedentes del cambio digital, será necesaria una acción política y se deberá abogar por una dirección tripartita», siendo su objetivo «esbozar las diferentes dimensiones de la transformación digital en sectores y modelos de negocio y, por lo tanto, en la cantidad y calidad del trabajo»³³. El estudio presenta ejemplos de buenas prácticas y estudios de casos en Alemania, Austria, Italia, España, Suecia, Dinamarca y el Reino Unido, concluyendo que los resultados «muestran que los debates políticos son desiguales en términos de ambición, coordinación y consultas con las partes interesadas. Paralelamente, los interlocutores sociales bilaterales y las actividades sindicales unilaterales están en marcha y necesitan un entorno propicio».

Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas³⁴, pretenden identificar y analizar ejemplos de negociación colectiva entre trabajadores y empleadores en la economía de la plataforma. De sus muy interesantes reflexiones, destacamos aquellas que se refieren a la dificultad para encontrar ejemplos concretos de negociación colectiva “plena”, lo cual justifican por cuatro factores. En primer lugar, la economía de la plataforma es un desarrollo reciente; la novedad de los mercados laborales digitales sugiere que la negociación colectiva aún no se ha establecido plenamente de acuerdo con la definición tradicional, incluso mediante la celebración de convenios colectivos. En segundo lugar, el movimiento hacia la negociación colectiva puede ser proporcional a la importancia relativa de la *gig economy* en el mercado laboral más amplio. A pesar de la amplia cobertura de los medios de comunicación, el trabajo en plataformas emplea a una pequeña proporción de la mano de obra total. Tercero, los esfuerzos de los trabajadores hacia la sindicalización y la negociación colectiva han sido activamente resistidos por algunas plataformas laborales y finalmente, en cuarto lugar, el reto al que se enfrentan los trabajadores de la plataforma para lograr una negociación colectiva se basa en el hecho de que la actividad organizada llevada a cabo por contratistas independientes, es difícil de encajar en la unidades y

³³ A. BYHOVSKAYA, [Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners](#), European Economic and Social Committee, 2018.

³⁴ H. JOHNSTON, C. LAND-KAZLAUSKAS, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO Conditions of Work and Employment Series, 2019, n. 94.

estructuras tradicionales de negociación. Los trabajadores de la plataforma son tratados abrumadoramente como contratistas independientes; esta situación laboral no sólo puede dificultar la identificación de su contraparte en la negociación, sino que, además, y a pesar del reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho fundamental, a veces, no se logra a desarrollar efectivamente.

A pesar de las dificultades anteriormente señaladas para la negociación colectiva, ya existen un par de casos de negociación y acuerdos colectivos concretos. En Dinamarca, se suscribió un convenio colectivo, entre la plataforma danesa HILFR y el Sindicato 3F, por el cual a partir de un piso de 100 horas, el prestador de servicio, originariamente autónomo, pasa a ser empleado, si esa fuera su voluntad. Tal situación le genera derecho a vacaciones, mayor valor de la hora en su pago, subsidio en caso de enfermedad y cotizaciones a la seguridad social³⁵. De igual modo, en España, se acordó incluir a los riders de Globo Deliveroo y Uber dentro de los convenios colectivos de una rama de la actividad, en el grupo repartidores de comida y bebida³⁶.

4.3. Algunas medidas de fuerza de los trabajadores virtuales

Desde el año 2016 hacia delante se han registrado en Europa, las siguientes medidas de lucha, por parte de trabajadores virtuales, contra algunas de las siguientes plataformas digitales relevadas:

- huelga Deliveroo, Londres, 2016;
- huelga UberEats, Londres, 2016;
- huelga Foodora, Turin, 2016;
- movilización Uber, Pars, 2016;
- huelga Deliveroo, Brighton, 2017;
- huelga transnacional Deliveroo, Foodora, 2017;
- protestas callejeras Deliveroo, Foodora, Berlin, 2017;
- huelga Deliveroo, Barcelona, Valencia, Madrid, 2017;
- huelga Deliveroo, Foodora, Globo, Milan, 2017;
- protesta Deliveroo, Lyon, 2017;
- protesta Deliveroo, Paris, Bordeaux, Lyon, Nantes;
- huelga Deliveroo, Bruselas, Amberes, Lieja, Gand, 2018;
- huelga Deliveroo, Amsterdam, 2018;

³⁵ Vid. K. VANDAELE, *op. cit.*; [Coworker.org](#); AA.VV., [We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers](#), cit.

³⁶ AA.VV., *Dialogue social et protection sociale dans l'économie des plateformes: enjeux et pistes d'action*, France Stratégie, 2017.

- protesta Foodora, Berlín, 2018;
- huelga Deliveroo, UberEats, París, Bordeaux, Lyon, 2018;
- huelga UberEats, Londres, 2018;
- protesta callejera Deliveroo, Berlín, Colonia, Munich, 2018;
- huelga Deliveroo, Bristol, 2019;
- huelga Deliveroo, París, Toulouse, Niza y Bordeaux, 2019;
- huelga Deliveroo, Gand, 2019;
- huelga Foodora, Oslo, 2019.

5. Regulación laboral para el trabajo de la *gig economy*

Las características que hemos señalado del trabajo virtual y de la *gig economy* plantea algunos problemas a la regulación laboral, los que se encuentra todavía lejos, de estar resueltos y de encontrar soluciones pacíficas. Tales problemas básicamente se focalizan en la cuestión de la laboralidad y las soluciones que debería de realizar las diversas legislaciones laborales a fin de regular adecuadamente, el fenómeno del trabajo virtual.

5.1. La cuestión de la laboralidad

Bajo este aspecto la cuestión a debatir es si quiénes prestan servicios a través de plataformas digitales se encuentran en una relación de trabajo, esto es si su prestación se realiza bajo subordinación jurídica y por ende en relación de dependencia. Al respecto se han desarrollado tres líneas de argumentación. Por un lado quiénes defienden la laboralidad, luego quiénes cuestionan tal laboralidad y finalmente aquellos que ven un estatuto intermedio entre las dos anteriores posiciones.

Quiénes sostienen la configuración de un trabajo dependiente en el trabajo de plataformas digitales se basan en la existencia de indicadores de laboralidad que perfectamente podrían justificar la configuración de subordinación jurídica de parte de estas personas hacia la plataforma digital. Quiénes defienden esta línea argumental, lo hacen fundamentados en que las nuevas formas de organización del trabajo de estas empresas y en particular la forma de conectarse con ellas, no elimina en modo alguno, las características de subordinación, ajenidad y dependencia que caracterizan a una relación de trabajo en la mayoría de las legislaciones laborales de occidente.

El trabajador virtual de una plataforma, evidentemente trabaja bajo ciertos criterios, pautas de acción y controles que le impone la plataforma, que

necesariamente debe cumplir, bajo pena, de ser expuesto a mecanismos de propios de una potestad disciplinaria. Tales mecanismos de control, pasan actualmente por formas sofisticadas que posibilitan el contralor a la distancia a través del mecanismos informativos como los gps, las grabaciones de llamadas, los monitoreos de servicio, y los controles de algoritmos, que no hacen más que reforzar la idea de una clara laboralidad en la prestación de estas tareas. Por el contrario, otra línea argumental plantea que los trabajadores virtuales no son trabajadores tradicionales ya que no trabajan en relación de dependencia, siendo más bien trabajadores autónomos. Para ello se argumenta en que el trabajador virtual elije cuando trabajar, no lo hace con exclusividad y en la mayoría de los casos, el material de trabajo es proporcionado por el propio autónomo. En tal sentido, existe libertad para resolver trabajar, no hay horarios, ni condiciones de trabajo y siempre tiene la posibilidad de desconectarse. Por tales razones no habría indicios de laboralidad que pudieran hacer pensar que se trata de trabajadores dependientes, sino más bien de personas ajenas a la idea de trabajo subordinado. Por otra parte, las empresas que prestan servicios a través de plataformas digitales se postulan como meras intermediarias entre ofertas y demanda, buscando de esa manera, desvincularse, de cualquier rol de empleador.

Finalmente una tercera posición nos habla de una vía intermedia que considera a estos trabajadores parasubordinados. Esta posición considera a los trabajadores virtuales de las plataformas digitales no como subordinados ni como trabajadores autónomos, sino como una tercera categoría que requiere de una situación especial, ya que se parte de la aceptación en la inadecuación de las categorías tradicionales a estas nuevas formas de trabajar³⁷.

5.2. ¿Nuevos indicadores de laboralidad?

Es innegable que la clave que determina el debate entre las tres posiciones anteriormente expuestas tiene que ver con los criterios de laboralidad. Y es cierto que quienes postulan la necesidad de otorgar cierta protección social a quienes trabajan por cuenta ajena, desarrollan razonables opiniones al respecto. Así Anna Ginès i Fabrellas destaca como las empresas de plataformas digitales han buscado desarrollar un modelo de negocios basado en la elusión de la normativa laboral y de la seguridad

³⁷ G. BARGAIN, *Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques?*, en *Lien Social et Politiques*, 2018, n. 81.

socia³⁸. Macarena Sierra Benítez en igual sentido destaca como esta situación se encuentra deteriorando el tradicional trabajo dependiente³⁹. Jorge Rosenbaum se pregunta quiénes son trabajadores sino todos aquellos están obligados a subsistir de su salario, retribución, pago o intercambio. Y luego sostiene: «hemos afirmado que la peor actitud es sostener que solo hay trabajo cuando se contrata el mismo por un empleador, mediando una dependencia jurídica (subordinación) y a cambio de un salario, como lo ha propuesto históricamente el Derecho del Trabajo»⁴⁰. Por tales razones quizás sea el momento de preguntarnos si no será conveniente reflexionar sobre nuevos indicadores respecto de los trabajadores virtuales, que en función de estas nuevas formas de trabajar, permitan apreciar de una manera distinta, moderna y eficiente, si efectivamente estas personas trabajan de una forma que merece ser calificada como de relación de trabajo bajo dependencia y por ende, puesta bajo la protección de la regulación tradicional del derecho del trabajo. Al respecto Adrián Todolí Signes, analizando estos posibles nuevos indicadores de laboralidad ha mencionado los siguientes hechos que deberían ser determinantes para determinar y orientar este debate⁴¹:

- a) la plataforma provee de formación, adiestramiento, guía a los trabajadores respecto del servicio que prestan;
- b) la plataforma dicta instrucciones directas o recomendaciones a los proveedores del servicio sobre cómo realizar la prestación del servicio;
- c) la plataforma transmite información al proveedor del servicio para mejorar su trabajo;
- d) la plataforma elige o limita el precio que el prestador del servicio puede percibir;
- e) la plataforma ofrece servicio de atención al cliente respecto de la prestación de servicios;
- f) la plataforma recoge información y valora el servicio a los efectos de su mejora;
- g) la plataforma establece y realiza controles;
- h) la plataforma se reserva el derecho de desconectar a prestadores del servicio por razones de rendimiento o disciplinarias;

³⁸ A. GINÈS FABRELLAS, *The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?*, en *IDP*, 2019, n. 28.

³⁹ E.M. SIERRA BENÍTEZ, [Uber, los trabajos en las plataformas digitales y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(STJUE 20 de diciembre de 2017\)](#), en [Noticias CIELO](#), 2017, n. 11.

⁴⁰ J. ROSENBAUM, *El derecho laboral ante las nuevas realidades y cambios del mundo postmoderno*, en *Derecho Laboral*, 2018, n. 270.

⁴¹ A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

- i) la plataforma limita a los proveedores su posibilidad de elegir a sus clientes;
- j) la plataforma no permite que el prestador del servicio comparta su reputación on line con otras plataformas;
- k) la plataforma entrega al prestador algún elemento necesario para hacer su labor (teléfono móvil, aplicaciones, Tablet, etc);
- m) la plataforma en algunos casos exige exclusividad del prestador.

Estos hechos anteriormente mencionados por Todolí Signes, le permiten al autor proponer los siguientes criterios de nueva laboralidad: ajenidad de marca, ajenidad de la información, nuevas formas de control, integración en organización ajena, y valoración.

Por ajenidad de marca se entiende la prestación de un servicio realizado bajo el paraguas de una marca ajena. De esta manera sostiene el autor que un trabajador individual que presta servicios bajo el paraguas de una marca que le es ajena, y siguiendo un manual de instrucciones impuesto por la empresa principal, tiene serios visos de considerarse un trabajador laboral. Actuar bajo una marca ajena, significa seguir directrices e instrucciones del propietario de la marca, lo cual puede ser perfectamente visto, como un nuevo indicador de laboralidad. Ajenidad de la información tiene que ver con que la plataforma empresarial es quien posee, y controla toda la información, en particular, los datos sobre los clientes, precios, costos, opiniones del servicio, etc. Por nuevas formas de control se entiende la transformación de las formas tradicionales de supervisión sobre el puesto de trabajo, de forma de apreciar cómo se realizaban las tareas, por formas más sofisticadas, que permiten instaurar un contralor a la distancia. En el trabajo virtual de la *gig economy*, las formas de control se tornan más sofisticas y se transforman, ya que se vuelca tal control sobre los clientes y/o usuario de los servicios, quiénes emiten opinión calificando el servicio, y posibilitando una información directa sobre cómo se trabaja. Por integración en organización ajena, se pretende posibilitar un indicador que claramente diferencie el trabajo virtual del trabajo autónomo. El trabajador autónomo, al ser independiente puede tener una organización propia, y no se integra a la organización para la cual brinda servicios. Por el contrario, el trabajador virtual, no tiene ni los medios ni la capacidad de armar una organización propia, por lo cual no hay una coordinación entre dos empresarios, sino una imposición de criterios realizados por la plataforma, que sino son aceptados por el prestador del servicio, podrían significarle terminar fuera de la organización. De este modo esto refuerza la idea de dependencia económica, y de esta manera se configura también como un nuevo indicador de laboralidad. Finalmente la valoración del servicio prestado

por parte de la plataforma, supone que si el prestador del servicio no lo realiza conforme a los criterios, pautas e indicaciones que la plataforma le exige, puede ver cortado su vínculo contractual con la empresa. De esta manera, es clara la dependencia sustantiva en relación a la forma de trabajar por parte del trabajador virtual, lo cual también estaría configurando un nuevo indicador de laboralidad.

Como se ha visto, los indicadores de laboralidad pueden ir cambiando, mutando y transformándose a medida que evoluciona y muta el trabajo, pero todos ellos apuntan a establecer algunos criterios que permitan establecer si la persona que trabaja, lo hace bajo una relación de dependencia. En consecuencia y de acuerdo a nuestro criterio el trabajo de la *gig economy* no puede ser visto de una manera uniforme, ni pensarse que todo habrá de configurarse bajo prestaciones autónomas carentes de toda laboralidad, sino que seguramente, habremos de asistir a situaciones, cambiantes y dinámicas que habrá de ir desde la laboralidad tradicional en un extremo, hasta los *free lancers* en el otro, pasando por situaciones intermedias, de acuerdo a las tareas y el tipo de empresa para la cual se desarrollan. Todo ello supone abrir el debate a la consideración de nuevos criterios de laboralidad que permitirán apreciar, en cada caso, las singularidades de cada situación.

5.3. Algunas decisiones judiciales en el mundo

Los trabajadores virtuales de diversas plataformas han hecho reclamos judiciales, en diversos lugares del mundo, reclamando ser trabajadores bajo relación de dependencia obteniendo resultados muy variados. Un relevamiento de casos judiciales nos presenta la siguiente situación:

- sentencia de la Corte Social de Valencia n. 6, 1 junio 2018 (los repartidores de Deliveroo son trabajadores dependientes);
- sentencia de la Corte Social de Madrid n. 39, 3 septiembre 2018 (los repartidores Deliveroo son trabajadores independiente);
- sentencia de la Corte social de Barcelona n. 11, 29 mayo 2018 (los choferes de Take Eat Easy son trabajadores);
- sentencia de la Corte social de Madrid n. 39, 3 septiembre 2018 (los chóferes de Glovo son independientes);
- sentencia de la Corte social de Madrid n. 33, 11 febrero 2019 (los choferes de Glovo son trabajadores dependientes);
- sentencia de la Corte de Apelaciones de Paris, Cámara 2, 9 noviembre 2017 (los repartidores de Deliveroo son independientes);
- sentencia de la Corte de Casación, de Paris, Camara Social (los

- repartidores Take Eat Easy son asalariados);
- sentencia del Tribunal de Turin, 11 abril 2018 (los trabajadores de Foodora son independientes);
- Tribunal de primera instancia de Amsterdam, 23 julio 2018 (los repartidores de Deliveroo son independientes);
- fallo arbitral del Central Arbitration Committee del Reino Unido, 14 noviembre 2017 (los repartidores de Deliveroo son trabajadores independientes).

Fuera de Europa, tanto en USA como en Uruguay hay sentencias que entienden que los trabajadores de Uber, son empleados bajo relación de dependencia.

El relevamiento antes realizado, nos permite visualizar, que todavía no hay una única tendencia que prime sobre la otra, sino que hay cierto equilibrio entre decisiones judiciales que ven a los trabajadores virtuales como trabajadores independientes y otras sentencias, que los califican como trabajadores bajo relación de dependencia.

5.4. Posibles escenarios de futuro respecto de la regulación del trabajo en la *gig economy*

Frente a los problemas e inconvenientes que venimos analizando respecto del trabajo en el mundo de la *gig economy*, parecería razonable preguntarnos ahora, si conviene o no abordar su regulación.

Frente a tal situación y siguiendo a Dominique Méda podemos postular tres escenarios posibles para la regulación del trabajo del futuro, que actualmente, pueden perfectamente aplicarse a la regulación del trabajo de la *gig economy*⁴². Tales escenarios de conductas posibles son:

- 1) desactivar el derecho del trabajo;
- 2) no hacer nada y dejar que todo siga igual;
- 3) buscar formas intermedias que permitan regular estas nuevas formas de trabajo, evitando la configuración de formas de elusión laboral.

Veamos cada una de estas posibilidades.

1) *Desactivar el derecho del trabajo*

Esta parece ser la solución final de las aspiraciones más extremas, que a partir de una concepción hiper economicista, parten de la idea de atribuirle a la regulación laboral, los principales males del funcionamiento

⁴² D. MEDA, *L'avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe*, OIT, 2016.

de la economía. Si el derecho del trabajo es una rigidez que puede por sí misma, entorpecer el correcto funcionamiento de la economía y si la economía digital, se encuentra generando nuevas formas de empleo, que posibilitan que distintas personas puedan encontrar una actividad económica remunerada, no se debería entonces entorpecer el crecimiento de ese tipo de empresas, y por ende, es la oportunidad para reducir y flexibilizar las rigideces del derecho del trabajo. Esta postura en realidad, no es nueva, ya que como sostiene Romagnoli, el mercado, cada tanto busca de una forma u otra, de librarse de la regulación laboral⁴³. Esta coyuntura, parece darle la ocasión a quienes históricamente han visto en la regulación laboral un problema, un fastidio o al menos una rigidez a eliminar y entonces, en aras de una mayor libertad del mercado y de un mejor funcionamiento de la oferta y la demanda, sugieren desactivar las normas laborales. En efecto, desde el inicio de los años ochenta, la moda económica, respaldada por algunos organismos internacionales como la OCDE, fue la política del desmantelamiento de las normas que gobiernan las relaciones de trabajo, con el pretexto de que perjudicaban la capacidad de las empresas para competir en el mercado global, ya se tratara de las normas que establecen el salario mínimo, o de las que controlan los procedimientos de contratación o la finalización de un contrato de trabajo. El informe de la OCDE de 1990, señalaba que «la legislación sobre el empleo afecta a los niveles de ocupación al imponer trabas a la libertad de los dadores de empleo para alquilar y emplear fuerza de trabajo, tanto directa como indirectamente [...]. Una legislación redundante impone además trabas a la libertad de los dadores de empleo para despedir trabajadores a voluntad». De esta manera la idea era que únicamente la flexibilidad en los salarios y en la protección social, permitiría a los países adaptarse a las nuevas condiciones de la competencia internacional. Esta posición económica ha venido variando e incluso la propia OCDE ha cambiado en los inicios del siglo XXI: en lugar de insistir en una fuerte correlación entre la tasa de desempleo y la seguridad del puesto de trabajo, tiende a subrayar la débil correlación entre esta última y la duración del desempleo en ciertas categorías de

⁴³ U. ROMAGNOLI, *Renacimiento de una palabra*, en *Revista de Derecho Social*, 2005, n. 31, sostiene: «La verdad es que, hijo de muchas madres y no todas honradas, el derecho del trabajo ha debido siempre contemporizar con ellas, como sucede en general a quien tiene valores por defender, pero ya se sabe, la pureza es una virtud sin problemas, solo para las heroínas de las novelas populares. Para resistir y durar, ha debido aprender rápido a convivir con un malestar existencial causado por lo siguiente: mientras el mercado podía matarlo, y de vez en cuando lo intenta, respecto de él, el derecho del trabajo, no puede alimentar propósitos homicidas».

trabajadores⁴⁴. A pesar de la rectificación posterior en la doctrina de la OCDE, muchos economistas siguen promocionando la idea de que debilitar la legislación laboral es esencial; lo ven como el único modo de incentivar el mercado de trabajo y crear empleo. Bajo esta lógica, se produjeron en varios países europeos, durante los últimos 30 años, no pocas reformas de la legislación laboral, por distintas y muy variadas vías, que buscaron flexibilizar el mercado de trabajo. Por todo ello, la única posibilidad de afrontar con éxito las nuevas formas de empleo que la revolución tecnológica se encuentra produciendo, es bajo esta mirada, flexibilizar al máximo la regulación laboral, desactivando el marco protectorio que tradicionalmente ha tenido el derecho del trabajo.

2) *No hacer nada*

Bajo esta forma de ver el problema, otra forma posible de actuar a los efectos de encarar la regulación de las nuevas formas de empleo, es no hacer nada, no cambiar la actual legislación social, y seguir invocando la regulación laboral como una protección social mínima indispensable, dejando que cada actividad, se inserte o no en criterios de laboralidad que puedan definir, puntualmente y caso a caso cada situación. De esta forma, la regulación laboral seguirá existiendo, pero todas esas nuevas formas de empleo, deberán ser apreciadas en sus características más singulares para luego, -sin forzar ningún marco normativo,- ver cual configura una situación de laboralidad o cuales deben ser vistas como simple prestación de servicios free lancers. El problema de esta posible forma de actuar está en que condena la regulación laboral a perder eficiencia regulatoria, por su eventual desajuste a la realidad que pretende regular. En efecto, configuraría un marco normativo absolutamente ineficiente, tener una regulación laboral, superada por la realidad, incapaz de adaptarse a la realidad de los fenómenos sociales que pretende regular.

3) *Buscar formas intermedias que permitan modernizar la regulación laboral*

Finalmente, la última opción posible, es posibilitar ajustes que,

⁴⁴ En el año 2015, un estudio de la OIT demostró que las reformas tendientes a desregular las relaciones de trabajo generaron de forma casi sistemática consecuencias negativas para las condiciones de trabajo y los beneficios sociales, además de ofrecer escasos resultados en materia de empleo. Según este estudio, que abarcó 119 países, la desregulación sistemática de los contratos de trabajo generó una caída de la tasa de empleo y un alza del desempleo (OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015; el empleo en plena mutación*, 2015).

manteniendo la esencia y finalidad protectoria de la regulación laboral, permita realizar los necesarios ajustes, que la doten de eficiencia regulatoria, esto es de flexibilidad y adaptación suficientes a los nuevos hechos sociales que se pretenden regular. De esta manera la búsqueda de la adaptación regulatoria, excluye cualquier ánimo beligerante que busque desregular el ordenamiento jurídico laboral, pero perfectamente permite la idea de su flexibilización, conciliando las nuevas formas de empleo, con diversos tipos criterios y de conceptos que permitan su regulación. Aquí, no se trata entonces de negar los problemas actuales del mercado de trabajo, pero tampoco afirmar que el mercado lo resuelve todo por sí mismo. Por el contrario, se parte de entender que el mercado de trabajo, merece un orden jurídico que sin asfixiarlo, le imponga cierto marco, no para restringirlo, sino simplemente por priorizar el principio que quien trabaja no puede ser considerado como una simple mercancía⁴⁵. De las tres formas posibles de acción, nos inclinamos por esta última por entender que es la única manera capaz de conciliar un marco regulatorio mínimo y razonable, que permita la necesaria protección social a quien trabaja, con una adaptación a las nuevas situaciones del mercado. Esta opción resulta en los hechos, una suerte de retorno a la vieja idea de la esencia del derecho del trabajo que postulaba Sinzheimer quien entendía que el derecho del trabajo es complementario de la economía y que por ello, no veía una regulación laboral ajena, separada o no complementaria al mercado de trabajo, razón por la cual, si aquel cambia, necesariamente la norma laboral debería cambiar también. Pero en cada caso, las necesarias adaptaciones que el derecho del trabajo deba realizar, no deberán perder de vista, que quien presta un trabajo, no da ningún objeto patrimonial, sino que se da así mismo, razón por la cual, la principal función de la regulación laboral, deberá seguir siendo evitar, que los hombres sean tratados igual que las cosas⁴⁶.

6. Conclusiones

De acuerdo a las consideraciones que hemos desarrollado a lo largo de todo este documento, entendemos que pueden extraerse las siguientes conclusiones:

⁴⁵ M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato – Mercati, regole, valori*, en *Bollettino ADAPT*, 2019, n. 22.

⁴⁶ H. SINZHEIMER, *La esencia del Derecho del Trabajo*, en AA.VV., *Crisis económica y Derecho del Trabajo: Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, ILSS, 1984.

- 1) la denominación *gig economy* ha dado lugar a diversos conceptos y acepciones que no siempre deben ser vistas como expresiones sinónimas;
- 2) la *gig economy* debe ser vista como una modalidad dentro del género más amplio y abarcativo de economía digital;
- 3) la economía digital es aquella que viene desarrollándose a partir del proceso de digitalización, proceso complejo cuyas consecuencias aún no se encuentran totalmente exploradas. Tal digitalización supone dos dimensiones posibles para el mundo empresarial; la transformación digital de las empresas y la economía de plataformas. Estas dos dimensiones generan importantes impactos sobre el mundo del trabajo y en especial posibilitan nuevas formas de trabajo y empleo;
- 4) la digitalización comporta una mayor implicación y participación en la actividad laboral, de lo que se pueden aprovechar para desregular las relaciones laborales. Ya se viene produciendo en actividades de base tecnológica una cierta desregulación: el trabajo se puede realizar en todo momento y en cualquier lugar por lo que el aumento de las demandas de rendimiento y la accesibilidad constante crea una fuerte presión que desborda los límites individuales. Por estas razones, se deberá desarrollar una reflexión respecto de cómo encarar esta realidad desde el punto de vista regulatorio, quizás buscando un equilibrio no sencillo de lograr entre no reprimir la creación de puestos de trabajo y en definitiva de empleo, pero posibilitando algún tipo de regulación que otorgue mínimos protectores a quienes se desarrollan en los mismos;
- 5) las nuevas configuraciones del trabajo que hemos desarrollado en torno del trabajo virtual, pueden llevar a una desestructuración del mercado de trabajo que necesaria e inexorablemente deberá ser analizada por las políticas públicas, de forma de poder regular y organizar un mundo de trabajo que presenta fuertes tendencias a la desestructuración. Algunos desarrollos del trabajo virtual generan no pocas inquietudes como ser cierta amenaza a la calidad del empleo; ciertos problemas de protección, y pueden permitir abrir las puertas a competencias desleales y a distorsiones del mercado;
- 6) las empresas de la *gig economy* están adoptando nuevas formas de organización del trabajo que si bien son más eficientes desde el punto de vista empresarial, configuran ciertas dificultades para los trabajadores virtuales;
- 7) las nuevas formas de empleo de la *gig economy* no son incompatibles con formas de organización y de representación de los intereses de

los trabajadores virtuales, ni mucho menos, tales formas suponen excluir necesariamente, cualquier tipo de mecanismos de acción colectiva y de negociación colectiva de tales trabajadores. Ya existen algunos ejemplos de tales acciones colectivas y empiezan en algunos países a celebrarse acuerdos;

- 8) finalmente, la regulación laboral no puede permanecer ajena a las circunstancias de un mundo que cambia y que afecta al trabajo. Para ello, entonces cada Estado debería procesar una reflexión sobre su legislación y formas de trabajar, de manera de posibilitar una necesaria adaptación a los cambios analizados.

7. Bibliografía

AA.VV., *Dialogue social et protection sociale dans l'économie des plateformes: enjeux et pistes d'action*, France Stratégie, 2017

AA.VV., *New forms of employment*, Eurofound Research Report, 2015

AA.VV., *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015

AA.VV., [*We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers*](#), en AA.VV., *CHI 2015. Proceedings of the 33rd Annual CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Association for Computing Machinery, 2015

ACLI, *Gig Economy*, Dossier, 2018, n. 9

BARGAIN G., *Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques?*, en *Lien Social et Politiques*, 2018, n. 81

BATES P., HUWS U., *Modelling e-work in Europe. IST Report*, Institute for Employment Studies, 2012

BELL D., *The coming of postindustrial society: a venture in social forecasting*, Basic Books, 1973

BERG O., *Los seis pilares del nuevo lugar de trabajo digital*, en *The content economy*

BERGER R., *Reinventar le travail: Comment saisir les opportunités de l'ère digitale?*, Think Act, 2014

BLANCHET M., *The industry 4.0 transition: How it reshuffles the economic, social and industrial model*, 2016

BOTSMAN R., ROGERS R., *What's mine is yours: the rise of collaborative consumption*, Hapers Collins, 2010

BUHR D., *Une politique d'innovation sociale pour l'industrie 4.0*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017

- BYHOVSKAYA A., [*Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners*](#), European Economic and Social Committee, 2018
- CEDROLA SPREMOLLA G., [*Economía digital e Industria 4.0: reflexiones desde el mundo del trabajo para una sociedad del futuro*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2018, vol. 6, n. 1
- CEDROLA SPREMOLLA G., [*El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2017, vol. 5, n. 1
- CEPAL, *Datos, algoritmos y políticas: la redefinición del mundo digital*, 2018
- CIPD, *Smart working: The impact of work organisation and job design*
- COLIN N., PALIER B., *The next safety net*, Foreign Affairs, 2015
- DAMOIRS M., NOISEUX Y., PAPINOT C., VALLEE G., *Les nouvelles frontières de la relation d'emploi*, en *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2017, vol. 72, n. 3
- DE GROEN W.P., KILHOFFER Z., LENAERTS K., MANDL I., *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound Research Report, 2018
- DEGRYSE C., *Économie de plateforme, droit social et négociations collectives*, Conférence CSL Nouveau monde du travail – nouveau droit du travail?, 7 novembre 2019
- DEGRYSE C., *Digitalization of economy and its impact on labour markets*, ETUI Working Paper, 2016, n. 2
- DEL AGUILA OBRA A.R., PADILLA MELÉNDEZ A., SERAROLS TARRÉS C., VECIANA VERGÉS J.M., *La economía digital y su impacto en la empresa: bases teóricas y situación en España*, en *Boletín Económico ICE*, 2001, n. 2705
- DEPARTMENT FOR BUSINESS, ENERGY & INDUSTRIAL STRATEGY, *The Characteristics of Those in the Gig Economy*, 2018
- DRAHOKOUPIL J., FABO B., *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief, 2016, n. 5
- FORD M., *The lights in the tunnel: automation, accelerating technology and the economy of the future*, Acculant Publishig, 2011
- GINÈS FABRELLAS A., *The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?*, en *IDP*, 2019, n. 28
- JOHNSTON H., LAND-KAZLAUSKAS C., *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, ILO Conditions of Work and Employment Series, 2019, n. 94
- JOLLY C., *La négociation et l'action collective à l'heure du digital en Europe*, France Stratégie, 2018

- JOLLY C., PROUET E., *L'avenir du travail: quelles redéfinitions, des statuts, et des protections?*, France Stratégie, 2016
- LICHTENBERGER Y., *Compétence, organisation du travail et confrontation sociales*, en *Formation Emploi*, 1999, n. 67
- MCAFFE A., *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, Norton, 2014
- MEDA D., *L'avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe*, OIT, 2016
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA INMIGRACION, *Nuevas formas de organización del trabajo*, 2018
- MOLLER C., *The fourth industrial revolution and ten theses on digitalization*, Aalborg University, 2016
- MORENO DÍAZ J.M., [Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2019, vol. 7, n. 2
- OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015; el empleo en plena mutación*, 2015
- PATRINI V., *Employment innovation support*, Eurofound, 2018
- PELEN M., *Technologie et travail: la fin des illusions, le temps des décisions*, en *Medium France*, 19 enero 2016
- RICART J., *Modelos de negocio en la empresa del futuro*, en AA.VV., *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015
- RIVERA J.M., *Los retos de la formación profesional: la formación profesional dual y la economía del conocimiento*, en *Revista Internacional de las Organizaciones*, 2016, n. 17
- ROMAGNOLI U., *Renacimiento de una palabra*, en *Revista de Derecho Social*, 2005, n. 31
- ROSENBAUM J., *El derecho laboral ante las nuevas realidades y cambios del mundo postmoderno*, en *Derecho Laboral*, 2018, n. 270
- ROSSITER J., *Robotics, smart materials and their future impact for humans*, en AA.VV., *The next step: exponential life*, BBVA Open Mind, 2016
- SEGHEZZI F., [Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?](#), Working Paper ADAPT, 2015, n. 172
- SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M. (dirs.), [Industry 4.0 e lavoro futuro](#), Bollettino Speciale ADAPT, 2016, n. 2
- SIERRA BENÍTEZ E.M., [Uber, los trabajos en las plataformas digitales y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(STJUE 20 de diciembre de 2017\)](#), en [Noticias CIELO](#), 2017, n. 11

SINZHEIMER H., *La esencia del Derecho del Trabajo*, en AA.VV., *Crisis económica y Derecho del Trabajo: Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, ILSS, 1984

STORRIE D., *Non standard forms of employment: recent trends and future prospects*, Eurofound, 2018

TAPSCOTT D., *The Digital Economy. Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*, McGraw-Hill, 1994

THOMPSON P., *Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro*, en AA.VV., *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015

THOMPSON P., MAITLAND A., *Future Work: changing organizational culture for the new world of work*, Palgrave MacMillan, 2011

TIRABOSCHI M., [Persona e lavoro tra tutele e mercato – Mercati, regole, valori](#), en [Bollettino ADAPT, 2019, n. 22](#)

TODOLÍ SIGNES A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017

TOFFLER A., *El shock del futuro*, Penguin, 1970

TREMBLAY D.G., *Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution?*, Université du Québec, 2013

VALENDUC G., VENDRAMIN P., *Le travail dans l'économie digitale: continuités et ruptures*, ETUI Working Paper, 2016, n. 3

VANDAELE K., *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI Working Paper, 2018, n. 5

VENDRAMIN P., VALENDUC G., *Le travail virtuel. Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Fondation Travail-Université, 2016

WEST D., *Technological progress and potential future risks*, en AA.VV., *The next step: exponential life*, BBVA Open Mind, 2016

ZIMMERMANN H.-D., KOERNER V., *New Emerging Industrial Structures in The Digital Economy – the Case of the Financial Industry*, en AA.VV., *AMCIS 1999 Proceedings*, 1999

Web sites

Coworker.org: <https://home.coworker.org/>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo