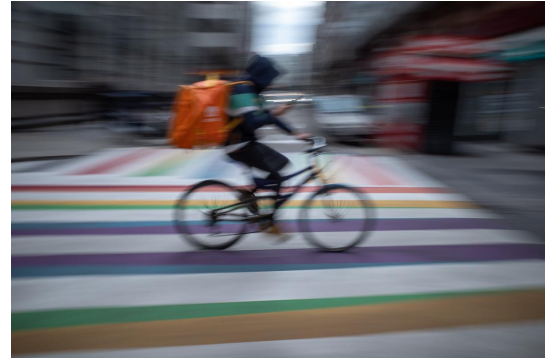


El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España

El rápido crecimiento de las plataformas digitales laborales (PDL) están teniendo un fuerte impacto en distintas dimensiones del mercado laboral. Fernando Rocha aborda algunas de ellas, a pesar de las limitaciones de información que existen. Con la escasa información disponible hace una radiografía, tanto de las empresas como de personas que trabajan en ellas. El análisis pone de manifiesto asimismo la existencia de importantes déficits de trabajo decente en la economía de plataformas.



FEBRERO 2023

plataformas digitales laborales



Fernando Rocha Sánchez

Técnico de la Escuela del Trabajo de Comisiones Obreras

Resumen

Las plataformas digitales laborales (PDL) han registrado un rápido crecimiento en España en la última década, aunque su dimensión es todavía relativamente reducida en términos de volumen de empleo. Existen carencias de información sobre este fenómeno, debido principalmente a la opacidad de las plataformas. La evidencia empírica disponible apunta sin embargo que el perfil mayoritario de las PDL en España es el siguiente: empresas de origen extranjero, con menos de 10 años de antigüedad, que facilitan tareas de diferentes requerimientos de cualificación y que tienen presencia en un amplio número de sectores económicos. Las personas que trabajan a través de plataformas suelen ser más jóvenes que la media, tener mayor nivel de cualificación, y con un mayor peso de población migrante. El análisis pone de manifiesto asimismo la existencia de importantes déficits de trabajo decente en la economía de plataformas.

Abstract

Digital labour platforms (DLP) have registered rapid growth in Spain in the last decade, although their dimension is still relatively small in terms of volume of employment. There is a lack of information on this phenomenon, mainly due to the opacity of the platforms. The available empirical evidence, however, suggests that the majority profile of DLP in Spain is as follows: companies of foreign origin, with less than 10 years old, which provide tasks for different levels of skills requirements, and that are present in a large number of economic sectors. People who work through platforms tend to be younger than average, have a higher level of qualification, and there is a greater weight of the migrant population. The analysis also reveals the existence of significant decent work deficits in the platform economy.

1. Introducción

La eclosión en la pasada década de modelos de negocio basados en plataformas digitales que coordinan la prestación de trabajos a cambio de una remuneración, ha suscitado un intenso debate a escala global. Y ello a pesar de que la evidencia empírica disponible señala que la dimensión de este fenómeno es todavía relativamente reducida, aunque creciente, en términos de volumen de empleo (ILO, 2021).

La razón de este interés es que las plataformas digitales laborales (PDL) representan una nueva modalidad de externalización de la actividad económica, con potenciales impactos significativos en el mundo del trabajo en relación a cuestiones como: la emergencia de nuevas modalidades de empleo, como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps; el estatus profesional de las personas que trabajan a través de estas plataformas; las condiciones de trabajo; la gestión de los recursos humanos; los derechos laborales; la organización y representación colectiva de las

trabajadoras y trabajadores; la dinámica de relaciones laborales; y la protección social (Aloisi and De Stefano, 2022; Barcevius et al 2021; Eurofound, 2018; ILO, 2021; Kilhoffer et al, 2019; Rocha, 2019; Woodkcook y Graham, 2020).

La magnitud de los retos planteados por las PDL ha impulsado diversas iniciativas de regulación legal de este fenómeno en países de diferentes zonas geográficas (incluyendo la pionera legislación aprobada en 2021 en España, fruto de la concertación social entre el gobierno y los interlocutores sociales¹). Asimismo, a nivel supranacional cabe resaltar la propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea (Comisión Europea, 2021). O, más recientemente, el debate promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la posibilidad de adoptar una acción normativa para impulsar el trabajo decente en la economía de plataformas (ILO, 2022).

El desarrollo de normas y políticas en este campo afronta sin embargo una brecha de conocimiento relevante, provocada por las dificultades para obtener información rigurosa, homologable y comparable sobre las plataformas digitales laborales y las personas que trabajan a través de las mismas.

Así, el estudio empírico de las plataformas digitales presenta una doble restricción: la falta de transparencia de las plataformas, que en la mayoría de los países no están legalmente obligadas a proporcionar información sobre el número y volumen de sus transacciones; y la alta volatilidad del fenómeno, que se manifiesta en una elevada fluctuación de los índices de creación y mortalidad de las plataformas. Como resultado de esto, es posible encontrar estimaciones muy diversas sobre el número de plataformas digitales existentes en función de la metodología y fuentes de información utilizadas para el cálculo de las mismas (De Groen et al, 2021; De Stefano y Aloisi, 2018; Fabo et al, 2018; Florisson y Mandl 2018; ILO, 2021).

La medición de las personas que trabajan a través de plataformas digitales² presenta asimismo limitaciones, tales como: (a) la carencia de variables sobre este fenómeno en las estadísticas y registros oficiales; (b) la notable heterogeneidad del fenómeno, que incluye desde personas que prestan servicios de forma esporádica en diferentes actividades y plataformas, a otras que lo hacen de forma más continuada en una única plataforma; y, especialmente, (c) la opacidad de las PDL sobre las personas que prestan servicios a través de las mismas. Así, se ha señalado que “todo esto suena bastante paradójico: en medio de una abundancia de información, los números de las empresas respecto de los trabajadores de plataformas permanecen tabú” (Aloisi y De Stefano, 2022, p.88).

El corolario de esta situación es la existencia de múltiples estudios basados generalmente en encuestas, realizadas con metodologías muy diferentes, y que arrojan estimaciones muy diferentes entre sí. De ahí que, desde diversas instancias académicas e institucionales, se incida en la necesidad de mejorar los instrumentos de información y medición de este fenómeno (Barcevius et al 2021; Florisson y Mandl 2018; ILO, 2022; Pesole et al, 2019; Piasna, Zwysen y Drahokoupil, 2022).

Centrando el análisis en el contexto español, los resultados de diferentes investigaciones apuntan que España es uno de los países que ha registrado un mayor avance de este fenómeno, situándose de hecho en las posiciones más elevadas del ranking de la Unión Europea (Barcevius et al 2021; Digital Future Society, 2020; Gómez y Hospido, 2022; Piasna, Zwysen y Drahokoupil, 2022; Urzi, Pesole y Fernández Macías, 2020).

El desarrollo de este fenómeno ha recibido una notable atención a nivel académico, institucional, social y mediático. Ahora bien, los debates se han focalizado principalmente -al igual que en otros países- en la controversia jurídica sobre el estatus laboral de las personas que trabajan a través de las plataformas digitales, prestando menor atención al análisis de este colectivo.

En este marco se plantea el presente artículo, cuyo objetivo es ofrecer una aproximación general a las plataformas digitales laborales en España. El contenido del texto se estructura así: en la sección segunda se analizan algunas variables relevantes de las PDL activas en nuestro país. Posteriormente, se aborda el perfil del empleo a través de las PDL. La última sección concluye con algunas breves consideraciones generales para el debate.

NOTAS DEL CAPÍTULO

¹Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Posteriormente, Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

²Conviene diferenciar esta categoría del empleo directo, es decir, de las personas contratadas por las plataformas para asegurar su funcionamiento (y cuyo volumen suele ser reducido en términos absolutos).

2. Características de las plataformas digitales laborales

El concepto de plataformas digitales laborales no tiene actualmente una delimitación unívoca, ni a nivel académico ni institucional. Convencionalmente, pueden definirse como empresas que utilizan las tecnologías de base digital para coordinar de forma algorítmica la prestación de trabajos, a cambio de una retribución.

El análisis empírico ha puesto de manifiesto que el trabajo realizado a través de plataformas digitales presenta una serie de características comunes, como son (Eurofound, 2020): (a) el trabajo remunerado es organizado a través de una plataforma virtual; (b) existen tres partes implicadas: la plataforma; cliente; y trabajador/a; (c) el objetivo es realizar tareas específicas o resolver problemas específicos; (d) el trabajo es externalizado o subcontratado; (e) los trabajos son fragmentados en tareas y micro-tareas; y (f) los servicios son proporcionados bajo demanda.

Las plataformas digitales laborales presentan una notable heterogeneidad, tanto en términos de objetivos como de diseño y funcionamiento, cuyo análisis en detalle excedería ampliamente los objetivos y límites del presente texto (De Groen et al, 2021; Eurofound 2020; Fabo et al, 2017; ILO, 2021). Una variable especialmente relevante sin embargo es el ámbito de la prestación de servicios, pudiendo diferenciarse entre dos grandes grupos: las plataformas que coordinan trabajos ejecutados de forma presencial en los entornos locales (en actividades como el transporte, reparto a domicilio, reparaciones en el hogar, cuidado de personas...); y las que

ofrecen tareas que son realizadas virtualmente para una demanda a escala potencialmente global (tales como la traducción de un texto, etiquetado de una imagen, consultoría...).

Las estimaciones realizadas por la OIT apuntan que el número global de PDL ha pasado de 142 en 2010 a 777 en 2020. El mayor volumen (383) se localiza en las actividades e reparto, seguidas de las plataformas en línea (283), las de transporte de viajeros con conductor/taxi (106), y un simbólico número (5) de plataformas híbridas, que se dedican a la prestación de varios servicios, incluido el comercio electrónico (ILO, 2021).

En el ámbito de la Unión Europea, el estudio más completo disponible hasta la fecha es el realizado para la Comisión Europea en el marco del proceso de elaboración de la propuesta de Directiva, y que incluyó la elaboración de una base de datos de las plataformas digitales laborales activas en la UE27 (De Groen et al, 2021).

De acuerdo con los resultados obtenidos, el número de PDL activas a fecha de 31 de marzo de 2021 es de 516. La inmensa mayoría de estas plataformas son empresas en busca de beneficio lucrativo, y se concentran principalmente en las actividades de reparto y taxi, seguidas a mucha distancia por otras como los servicios domésticos y otro tipo de servicios. En cuanto a su origen, el 77% de las plataformas son europeas. Asimismo, cabe destacar que estas plataformas están operativas en varios Estados miembro, destacando a la cabeza del ranking -con más de 200 PDLs activas- Francia, Bélgica, Alemania y España (De Groen et al, 2021) .

El número de PDL activas en España contabilizadas en esta base es de 226. El análisis de sus características pone de relieve el siguiente perfil prevalente (tabla 1) : la mayoría de las plataformas tienen origen extranjero; en un elevado porcentaje cuentan con menos de 10 años de activación; operan principalmente en un solo sector de actividad; y coordinan la prestación de tareas que requieren tanto niveles bajos como altos de cualificación.

Tabla 1. Características de las plataformas digitales laborales activas en España (2021)

	Nº	%
Total	226	100
Origen		
España	51	22,6
Otro país	175	77,4
Activación		
>10 años*	76	33,6
<10 años**	150	66,4
Nº de sectores CNAE		
1	142	62,8
2 a 9	79	35,0
>10	5	2,2
Nivel de cualificación requerido		
Todos	10	4,4
Alto	65	28,8
Medio-alto	31	13,7
Medio	6	2,7
Medio-bajo	15	6,6
Bajo	99	43,8

* Activas entre 1996 y 2010. **Activas entre 2011 y 2021. ,

, Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos accesible en: De Groen et al (2021). Datos a fecha de 31 de marzo de 2021.,

Otro aspecto relevante es la diversidad sectorial de este fenómeno en España, con una presencia de PDL en un amplio conjunto de actividades económicas (tabla 2). Destacan no obstante tres sectores con un mayor número de plataformas: (a) actividades administrativas y de servicios (CNAE N), que integra actividades como: alquiler; actividades relacionadas con empleo; agencias de viajes, operadores turísticos; seguridad; servicios a edificios y actividades de jardinería; limpieza de edificios; call centers; (b) actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE M), con actividades como: actividades jurídicas y contabilidad; consultorías; I+D; Publicidad; diseño; fotografía; traducción e interpretación; veterinarias; y (c) actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (CNAE R), que integra: actividades de creación, artísticas y espectáculos; actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales; actividades de juegos de azar y apuestas; y actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento.

Tabla 2. Distribución sectorial de las plataformas digitales laborales activas en España (2021)

CNAE	Sector	Nº PLD activas
N	Actividades administrativas y de servicios	86
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	78
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	64
J	Información y comunicaciones	58
P	Educación	58
H	Transporte y almacenamiento	45
K	Actividades financieras y de seguros	41
S	Otros servicios	22
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	16
C	Industria manufacturera	16
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16
F	Construcción	16
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16
I	Hostelería	5
T	Actividades de hogares como empleadores	5

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos accesible en: De Groen et al (2021). Datos a fecha de 31 de marzo de 2021.

3. El empleo a través de las plataformas digitales laborales

La medición del empleo en la economía de plataformas presenta como ya se ha apuntado notables restricciones metodológicas, de ahí la diversidad de estimaciones que ofrecen los diversos estudios realizados.

Así, según los datos recogidos por la OIT a partir de encuestas realizadas en diferentes países, el número global de personas que trabaja a través de plataformas digitales laborales oscila entre el 0,3 y el 22% de la población adulta (ILO, 2021).

En el contexto europeo, una de las principales referencias en este campo es el proyecto de investigación COLLEEM impulsado por la Comisión Europea, y basado en la realización de una encuesta que hasta la fecha ha contado con dos olas: la primera en 2017, que abarca 14 Estados miembros de la UE (incluida España); y la segunda en 2018, con la adición de otros dos Estados⁶.

Los resultados de la encuesta reflejan que el porcentaje de personas mayores de 16 años que trabajan a través de plataformas digitales ha aumentado en la UE (14/16) del 9,5% en 2017 al 11% en 2018. España es uno de los países que ha registrado un mayor avance, pasando del 12 % en 2017 al 18% en 2018 (Urzi, Pesole y Fernández Macías, 2020).

Un aspecto especialmente relevante de esta encuesta es la clasificación de las personas que trabajan a través de las PDL según el porcentaje de ingresos y horas trabajadas, distinguiendo cuatro grupos (Urzi, Pesole y Fernández Macías, 2020):

a) Personas que trabajan sólo de forma esporádica a través de PDL: menos de 1 vez al mes a través de PDL. Según los datos de la encuesta, representaban en 2018 el 4,8% de la población mayor de 16 años en España.

b) Personas que trabajan de forma marginal a través de PDL, es decir: menos de 10 horas a la semana y reciben menos del 25% de sus ingresos a través de ellas. Representaban el 4,7% de la población mayor de 16 años en España en 2018.

c) Personas que trabajan de forma secundaria a través de PDL: más de 20 horas semanales y reciben menos del 25% de sus ingresos de este tipo de trabajo, o trabajan entre 10 y 19 horas semanales y reciben de la plataforma entre el 25% y el 50% de sus ingresos, o trabajan menos de 10 horas semanales y reciben ingresos superiores al 50% de sus ingresos totales. Representaban el 6,7% de la población mayor de 16 años en España en 2018.

d) Personas que trabajan de forma principal a través de las PDL: más de 20 horas semanales y reciben más del 25% de sus ingresos totales de este tipo de trabajo, o trabajan más de 10 horas semanales y reciben más del 50% de sus ingresos del trabajo en plataformas. Representaban el 2,6% de la población mayor de 16 años en España en 2018.

Esta diferenciación es importante, porque permite apuntar que la realidad del empleo en la economía de plataformas dista mucho de ser homogénea, existiendo situaciones diferenciadas entre las personas que trabajan a través de las PDL.

« Existe una creciente evidencia empírica comparada sobre la existencia de importantes déficits de trabajo decente en el ámbito de las plataformas digitales »

La medición del empleo en la economía de plataformas presenta como ya se ha apuntado notables restricciones metodológicas, de ahí la diversidad de estimaciones que ofrecen los diversos estudios realizados.

Así, según los datos recogidos por la OIT a partir de encuestas realizadas en diferentes países, el número global de personas que trabaja a través de plataformas digitales laborales oscila entre el 0,3 y el 22% de la población adulta (ILO, 2021).

En el contexto europeo, una de las principales referencias en este campo es el proyecto de investigación COLLEEM impulsado por la Comisión Europea, y basado en la realización de una encuesta que hasta la fecha ha contado con dos olas: la primera en 2017, que abarca 14 Estados miembros de la UE (incluida España); y la segunda en 2018, con la adición de otros dos Estados ⁶.

Los resultados de la encuesta reflejan que el porcentaje de personas mayores de 16 años que trabajan a través de plataformas digitales ha aumentado en la UE (14/16) del 9,5% en 2017 al 11% en 2018. España es uno de los países que ha registrado un mayor avance, pasando del 12% en 2017 al 18% en 2018 (Urzi, Pesole y Fernández Macías, 2020).

Un aspecto especialmente relevante de esta encuesta es la clasificación de las personas que trabajan a través de las PDL según el porcentaje de ingresos y horas trabajadas, distinguiendo cuatro grupos (Urzi, Pesole y Fernández Macías, 2020):

a) Personas que trabajan sólo de forma esporádica a través de PDL: menos de 1 vez al mes a través de PDL. Según los datos de la encuesta, representaban en 2018 el 4,8% de la población

mayor de 16 años en España.

b) Personas que trabajan de forma marginal a través de PDL, es decir: menos de 10 horas a la semana y reciben menos del 25% de sus ingresos a través de ellas. Representaban el 4,7% de la población mayor de 16 años en España en 2018.

c) Personas que trabajan de forma secundaria a través de PDL: más de 20 horas semanales y reciben menos del 25% de sus ingresos de este tipo de trabajo, o trabajan entre 10 y 19 horas semanales y reciben de la plataforma entre el 25% y el 50% de sus ingresos, o trabajan menos de 10 horas semanales y reciben ingresos superiores al 50% de sus ingresos totales. Representaban el 6,7% de la población mayor de 16 años en España en 2018.

d) Personas que trabajan de forma principal a través de las PDL: más de 20 horas semanales y reciben más del 25% de sus ingresos totales de este tipo de trabajo, o trabajan más de 10 horas semanales y reciben más del 50% de sus ingresos del trabajo en plataformas. Representaban el 2,6% de la población mayor de 16 años en España en 2018.

Esta diferenciación es importante, porque permite apuntar que la realidad del empleo en la economía de plataformas dista mucho de ser homogénea, existiendo situaciones diferenciadas entre las personas que trabajan a través de las PDL.

Los resultados de una encuesta más amplia y reciente promovida igualmente por la Comisión Europea, que utiliza una clasificación similar, estima un volumen de 28,3 millones de personas que trabajaron a través de PDL en la UE 27 más que esporádicamente -es decir, de forma principal, secundaria marginal- entre diciembre de 2020 y mayo de 2021 (Barcevius et al 2021 ⁷). La distribución por países pone de manifiesto que España ocupa el segundo lugar del ranking de la UE27, tan sólo por detrás de Italia, con un total de 4 millones de personas que trabajaron a través de PDL en este período, siendo el grupo secundario el tramo que concentra mayor volumen de empleo (tabla 3).

Existe una creciente evidencia empírica comparada sobre la existencia de importantes déficits de trabajo decente en el ámbito de las plataformas digitales

Tabla 3. Personas que trabajaron a través de plataformas digitales laborales, según grupo, en la UE27 y España. 2021

País	Principal	Secundario	Marginal	Total
UE27	7.025.375	14.243.506	7.055.937	28.288.000
España	1.107.859	2.119.312	789.721	4.016.892

Fuente: Barcevius et al 2021

Las personas que trabajan a través de plataformas digitales laborales distan mucho de tener un perfil homogéneo. Los resultados de diversos estudios coinciden no obstante en apuntar algunas características prevalentes en el ámbito de la UE, incluyendo a España (Barcevius et al 2021; Gómez y Hospido, 2022; Piasna, Zwysen y Drahokoupil, 2022 Urzi, Pesole y Fernández Macías, 2020):

a) Las personas que trabajan a través de las PDL tienen una edad media inferior a la de las personas que no trabajan a través de plataformas.

b) El trabajo a través de plataformas es realizado con mayor frecuencia por hombres que por mujeres, aunque la participación de las mujeres ha registrado un aumento significativo, especialmente en determinadas actividades -como los cuidados- y sobre todo en el trabajo realizado

de forma virtual.

- c) El trabajo a través de plataformas registra una mayor proporción de personas con niveles altos de formación alcanzada, en contraste con la población activa en general
- d) La proporción de personas migrantes en el trabajo a través de plataformas es sensiblemente superior a la de su peso en la población. Dentro de este colectivo, los estudios empíricos ponen de manifiesto además la existencia de un volumen importante -aunque difícil de determinar- de población inmigrante sin documentación, que puede trabajar de forma relativamente fácil a través de las PDL por las bajas barreras de acceso, pero en unas condiciones de extrema precariedad laboral.

Finalmente, otro tema de especial interés concierne a la calidad del empleo en la economía de plataformas. En este sentido, existe una creciente evidencia empírica comparada sobre la existencia de importantes déficits de trabajo decente en este ámbito, que se manifiestan en diferentes dimensiones (Aloisi y De Stefano, 2022; Barcevičius et al 2021; Hauben, 2020; ILO, 2021; Kierhoffer et al, 2021; Prassl, 2018; Rocha, 2020; Woodcock y Graham, 2020): (a) ingresos más bajos, inestables e impredecibles; (b) alternancia de subempleo y exceso de trabajo; (c) distribución muy irregular de las horas de trabajo, que implica una alta disponibilidad; (d) riesgos elevados para la salud y seguridad; (f) escaso o nulas posibilidades de formación y desarrollo profesional; (g) niveles muy bajos o inexistentes de representación y derechos colectivos; (h) reducido acceso a las prestaciones de protección social; e (i) una notable asimetría de poder entre la empresa y las personas que trabajan a través de las mismas, cuyas consecuencias más visibles son la imposición unilateral de las condiciones, la gestión algorítmica del trabajo y el riesgo de “desactivación” unilateral de la plataforma.

⁶ Los países incluidos en COLLEEM-I son Reino Unido, Alemania, Francia, Italia, España, Finlandia, Países Bajos, Suecia, Hungría, Eslovaquia, Rumanía, Croacia, Lituania y Portugal. COLLEEM-II incorpora Irlanda y República Checa. La metodología e informes del proyecto pueden consultarse en la web del mismo (https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digital-labour-platforms-colleem-research-project_en). Cabe señalar que recientemente se ha realizado una tercera ola de la encuesta con muestras específicas para dos países (España y Alemania), cuyos resultados no están disponibles a fecha de la elaboración del presente texto (mediados de enero de 2023).

⁷ Cabe mencionar que esta estimación contrasta notablemente con la de otro estudio asimismo reciente, basado en los resultados de una encuesta con metodología diferente, que apunta un volumen de 12 millones de personas trabajando a través de PDL en la UE27 en 2021, de las que 3 millones corresponden al grupo principal (Piasna, Zwysen y Drahekoupil, 2022).

4. Consideraciones finales

Las plataformas digitales laborales constituyen una nueva modalidad de externalización, cuya actividad coexiste con la de otras modalidades que se han desarrollado en las últimas décadas. En este sentido, frente a los argumentos que tienden a enfatizar el carácter “disruptivo” de este fenómeno, no puede desligarse la emergencia del mismo del largo proceso de desestructuración de la “relación típica de trabajo” registrada desde finales de los 70 del pasado siglo (De Stefano 2016; Rocha, 2021; Weil 2014).

El reconocimiento de esta continuidad no puede soslayar sin embargo que la economía de plataformas plantea nuevos e importantes retos, debido a sus potenciales impactos en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

El debate sobre este fenómeno tiene una especial relevancia en España, debido a que es uno de los países donde ha registrado un mayor avance dentro de la Unión Europea. Esto se manifiesta

tanto en el número de plataformas digitales laborales activas, que tienen además presencia en un amplio y diverso conjunto de actividades económicas, como en el volumen de personas que trabajan a través de las mismas (si bien, con diferentes grados de continuidad, pudiendo ser una modalidad de empleo principal, secundaria, marginal o incluso esporádica).

La elaboración de normas y políticas en este campo, así como el desarrollo de actuaciones por las Administraciones y Organismos Públicos -desde los servicios públicos de empleo, a la inspección de trabajo o la agencia tributaria- adolece sin embargo de una brecha de conocimiento importante, debido a la carencia de información empírica rigurosa y homologable sobre las personas que realizan trabajos a través de las mismas a cambio de una retribución económica. Una situación provocada por diversos factores, y en particular por la falta de transparencia y opacidad de las plataformas digitales laborales.

Todo esto ha motivado que desde diversas instancias académicas, institucionales y sociales se incida en la necesidad de mejorar los instrumentos de conocimiento y medición en este campo. Así, a modo ilustrativo La Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, adoptada por la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2018, llamaba a “emprender nuevos trabajos de desarrollo conceptual y metodológico sobre la medición del trabajo realizado a través de plataformas” (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, párr. 140, f).

También se han realizado propuestas más concretas sobre la mejora de los instrumentos estadísticos, tales como: incorporar nuevas preguntas y variables sobre el trabajo a través de PDL en las estadísticas laborales oficiales; y medir este trabajo como input laboral, de forma equivalente a como se hace en las estadísticas estructurales de empresas (Pesole et al, 2019). Asimismo, otra opción que se puede abordar es la obligatoriedad del registro de las plataformas digitales laborales activas.

Las empresas con modelos de negocio basados en plataformas digitales vienen desempeñando en la última década una intensa actividad de presión a nivel tanto nacional como supranacional, orientada a evitar cualquier tipo de regulación que pudiera afectar a su actividad. El argumento básico que se plantea es que son empresas de base tecnológica, y que por tanto deben estar exceptuadas de las diversas normativas que afectan a otras empresas con las que compiten -sea de orden laboral, fiscal, medioambiental... - so pena de menoscabar su desarrollo y capacidad de innovación.

Frente a este discurso de la “excepcionalidad”, sin embargo, cabe enfatizar la importancia promover medidas que promuevan el trabajo decente y eviten el dumping social en todos los sectores de la actividad económica. Un objetivo cuya materialización implica en todo caso la mejora de las estadísticas y registros oficiales, que favorezca el conocimiento empírico riguroso y homologable sobre el volumen, características y condiciones de trabajo de las personas que trabajan a través de las plataformas digitales laborales.

5. Referencias

ALOISI, A.; DE STEFANO, V. (2022). Your boss is an algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour. London. Hart.

BARCEVILIUS, E; GINEIKYT-KANCLER, V.; KLIMAVIIT, L.; RAMOS, N. (2021). Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Brussels. European Commission.

COMISIÓN EUROPEA (2021). Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Bruselas. COM(2021) 762 final.

DE GROEN, W.; KILHOFFER, Z.; WESTHOFF, L.; POSTICA, D.; SHAMSAKHR, F. (2021). Digital labour platforms in the EU Mapping and business models. Brussels. European Commission.

DE STEFANO, V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». Conditions of Work and Employment Series, 71. Geneva, ILO.

DE STEFANO, V.; ALOISI, A., European legal framework for “digital labour platforms. Luxembourg. Publications Office of the European Union, 2018.

DIGITAL FUTURE SOCIETY (DFS) (2020). El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica. Barcelona. DFS.

EUROFOUND (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg. Publications Office of the European Union.

FABO, B.; BEBLAVÝ, M.; KILHOFFER, Z.; LENAERTS, K. (2017). An overview of European Platforms: Scope and Business Models. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

FLORISSON, R.; MANDL, I. (2018). Platform work: Types and implications for work and employment. Literature review. WPEF18004. Dublin. Eurofound, 2018

GÓMEZ, M.; HOSPIDO, L. (2022). “El reto de la medición del trabajo en las plataformas digitales”. Boletín Económico del Banco de España, 1/2022.

HAUBEN, H. (Ed.) (2020) The platform economy and precarious work. Luxembourg: European Union

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (2021). World Employment and Social Outlook. The role of digital labor platforms in transforming the world of work. Geneva. ILO.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (2022). Decent work in the platform economy. Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy. Geneva. ILO.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, OIT.

PESOLE, A., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., URZÍ, C., GÓMEZ HERRERA, E. (2019). How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work. Seville. European Commission. JRC117168

PRASSL, J., Humans as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

ROCHA, F. (2019). “El trabajo en las plataformas digitales. Una perspectiva sindical”. En CASAS, M.: y DE LA TORRE, C. (Directores) (2019). El futuro del trabajo en España: impacto de las nuevas tendencias. Madrid, Wolters Kluwer (pp 203-231).

ROCHA, F. (2021). "Viejas y nuevas encrucijadas de la precariedad laboral". *Revista de Derecho Social*, 96, pp. 219-237.

URZI, C.; PESOLE, A., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Luxembourg. Publications Office of the European Union.

WEIL, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

WOODCOK, J; GRAHAM, M. (2020) .*The Gig Economy. A Critical Introduction*. Cambridge. Polity