

**Ponencia para el 9º Congreso Regional de las Américas, en el área temática
“Consecuencias de los cambios tecnológicos y desarrollo científico en las relaciones
laborales: desafíos y oportunidades”**

Buenos Aires, 11, 12 y 13 de octubre de 2017

Plataformas, *microworkers* y demás retos del trabajo en la era digital

María Luz Rodríguez Fernández, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCLM y miembro de CIELO

IDorcid.org/0000-0002-0404-0275

MaríaLuz.Rodriguez@uclm.es

@rodriguezluz_

Abstract: En esta ponencia se presentan algunos puntos clave del impacto de la digitalización de la producción sobre las instituciones del Derecho del Trabajo. Aunque se utilizan datos de la realidad española, las conclusiones que se extraen sobre cómo enfocar los cambios que habrán de producirse en las relaciones laborales a consecuencia de los cambios tecnológicos y el desarrollo científico pueden aplicarse a cualquier otra realidad nacional. Se empieza por una reflexión sobre el valor del trabajo humano y los problemas más clásicos de las relaciones laborales que aún siguen presentes. Se revisa a continuación el estado del avance de la digitalización en España, con la conclusión de que es necesario una mayor inversión en ciencia e I+D para abordar este proceso con éxito. Se analizan después algunas de las medidas necesarias para la transición hacia una economía digital: la formación de los trabajadores para evitar su segregación o expulsión del mercado de trabajo y la previsión de alguna clase de renta básica o mínima para amparar los estados de desempleo que puedan producirse. Finalmente, se estudia el *crowd working* o trabajo en las plataformas digitales, haciendo especial mención de la situación laboral de los *microworkers*, la bipolaridad del mercado de trabajo que puede producirse con el avance de la digitalización y los beneficios y problemas del trabajo virtual.

1. Mirar al futuro de las relaciones de trabajo sin olvidar el presente

Es indudable que la cuarta revolución industrial o, según otras versiones, la segunda *machine age*¹, ha comenzado hace tiempo y que hay ya un número importante y creciente de empresas y de trabajadores que no tienen que esperar al futuro, sino que producen, trabajan y viven ya día a día bajo las condiciones que supone e impone la digitalización. Pero antes de comenzar a estudiar el impacto que están produciendo y habrán de producir todavía con más intensidad los cambios tecnológicos y el desarrollo científico sobre las relaciones laborales, conviene situar la mirada y la reflexión en el propio sentido o significado del trabajo humano.

Por mi parte, lo primero que quiero subrayar es la propia centralidad del trabajo. El trabajo fue durante mucho tiempo el centro de la vida económica, social y política. Hoy ha perdido esa centralidad. Nadie se imaginaría hoy que una constitución pudiera definir un país como una república fundada en el trabajo, tal como todavía hace la Constitución italiana de 1948. El peso que tienen las rentas del trabajo en el crecimiento económico ha ido cayendo. Según los últimos datos de la contabilidad nacional de España, la

¹ Brynjolfsson, E. y McAfee, A. (2014), *The Second Machine Age, Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York, Norton & Company.

remuneración de los asalariados representa un 47% del PIB², cuando llegó a estar por encima del 65% de la riqueza nacional. Todos los partidos políticos se preocupan por el empleo (la verdad es que luego, en la práctica, unos más que otros), pero ninguno de ellos se reclama ya como la voz política de los trabajadores.

Y sin embargo el trabajo sigue siendo el elemento más importante en las vidas de la gente. De él obtiene el sustento la mayoría de la población; sigue siendo el vehículo más potente de participación social; y la forma primaria de acceso a los derechos sociales. Así que una primera forma de avanzar en el proceso de construcción de las relaciones laborales del futuro bien podría ser reclamar que el trabajo vuelva a ser, si no el centro, sí uno de los elementos centrales de la agenda política, económica y social. Miremos más el trabajo de la gente –el que tiene, el que no tiene, el que quiere- porque de este modo conoceremos más a la propia gente. Y quizá así logremos ahuyentar algunos fantasmas políticos como el populismo o el renacimiento del fascismo que hoy recorren el mundo.

Mi segunda reflexión tiene que ver con la idea de que “el trabajo no es una mercancía”, primeramente expresada por Paul Cauwès en el Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores de 1990³ y luego elevada a principio constitucional de la OIT en la Declaración de Filadelfia de 1944⁴. A diferencia de lo que sucede con un coche, una casa o cualquier otro objeto de compra y venta en el mercado, el trabajo no puede desmembrarse de la persona del trabajador. Con el trabajo físico o intelectual que se realiza y es objeto del contrato de trabajo va intrínsecamente unida una persona. Por eso el trabajo no puede tratarse como una mercancía cuyo precio de compra y venta depende sin más de las leyes del mercado, porque en alguna medida se podría estar vendiendo y comprando a precios de mercado la propia persona del trabajador. Para que ello no suceda están las normas laborales, que tienen como principal misión limitar el puro juego de la oferta y la demanda como modo de ajustar el precio que paga un empleador por la actividad física o intelectual que desarrolla un trabajador.

No siempre ha habido normas laborales. Durante la mayor parte del siglo XIX el trabajo fue, en efecto, pura *commodity* sometida al devenir de las fuerzas del mercado. Leer a Dickens ilustra sobradamente las consecuencias de ello. Más tarde las legislaciones laborales, los convenios colectivos, el reconocimiento de los derechos laborales como derechos fundamentales “decomodificaron” el trabajo, restringiendo (aunque no eliminando) la operatividad de la oferta y la demanda en la fijación del precio del trabajo. Hoy, tras años de demandas de desregulación, flexibilidad, austeridad, etc., el valor de las normas laborales y los derechos sociales está fuertemente en declive y el trabajo está convirtiéndose o a punto de convertirse de nuevo en una *commodity*. Y basta mirar alrededor para darse cuenta de las bolsas de desigualdad, precariedad, pobreza, etc., que nos rodean. Por eso, reivindicar el valor profundamente civilizador de

² Datos de la Contabilidad Nacional de España del 4º trimestre de 2016 en <http://www.ine.es/prensa/cntr0416.pdf>.

³ El discurso de Paul Cauwès en el Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores puede consultarse en http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cahier_7_pour_impression-2.pdf.

⁴ Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#deklaration.

las normas laborales debe ser otra de las claves en la construcción del futuro de las relaciones laborales.

Mirando al futuro –y esta es mi tercera idea- todos pensamos en la digitalización, en la globalización, en las plataformas on-line, en las cadenas de valor, en los cambios climático y demográfico y en las consecuencias que todo ello tendrá sobre las relaciones laborales como elementos novedosos del debate. Pero en la realidad no se producen rupturas tan abruptas como para que de un día para otro los nuevos fenómenos reemplacen por completo a los anteriores. Todas estas nuevas realidades van a convivir con los problemas que hoy afronta el mundo del trabajo, sencillamente porque estos problemas no han desaparecido. De modo que, cuando hablemos del futuro de las relaciones laborales y de los desafíos y oportunidades que representa, hagamos como el hermano pequeño de la “Fábula de los tres hermanos” de Silvio Rodríguez: pongamos “ojo en camino y ojo en lo porvenir”.

Pues bien, a pesar de la mejoría económica, sigue habiendo mucho desempleo. En España, más de 4,2 millones de personas no tienen trabajo. La tasa de desempleo ha mejorado, pero sigue siendo muy alta, de un 18,75%⁵, la segunda más alta de toda la UE. La precariedad no cesa. Casi un 26% -y me estoy refiriendo a casi 4 millones de asalariados- tienen contratos temporales. También es la segunda más alta de la UE, 10 punto porcentuales por encima de la tasa de temporalidad de los países de la zona euro. La desigualdad entre mujeres y hombres se agranda. La tasa de actividad de ellas es 11 puntos más baja que la de ellos; la tasa de paro, en cambio, 3 puntos más alta: 1 de cada 5 mujeres están en situación de desempleo. 1 de cada 4 mujeres trabaja a tiempo parcial, la mayoría sin quererlo. El salario medio de las mujeres es el 76% del de los hombres y son el 64% del total de trabajadores peor pagados⁶. Por cierto, hablando de desigualdad, no está de más recordar que España todavía no ha ratificado el Convenio 189, que garantiza la igualdad de derechos de las trabajadoras (porque ellas son mayoría) del empleo doméstico. Están creciendo los accidentes de trabajo, el último año un 6,9%, con un total de 476 trabajadores muertos⁷. Y sigue aumentando la pobreza laboral. El 14% de los trabajadores españoles está en riesgo de pobreza; casi la mitad de los parados también⁸.

En esta misma ponencia voy a referirme a continuación a la necesidad de abordar con inteligencia el impacto de la digitalización y la llegada de la *platform economy* sobre las relaciones laborales. También habremos de pensar cómo hacer que el desarrollo económico no perjudique la sostenibilidad medioambiental y cómo afrontar el envejecimiento de la población desde la economía de los cuidados. Creo que, incluso, y como propone Amartya Sen⁹, debemos cambiar nuestro propio concepto de desarrollo económico para abrazar otro que mida el impacto del crecimiento económico en la vida y la libertad de las personas. Todos estos retos deben formar parte del debate y de la construcción del futuro de las relaciones laborales que pueden propulsar los cambios

⁵ Datos de la Encuesta de Población Activa del 1º trimestre de 2017 disponibles en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0117.pdf>.

⁶ Datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2014 (última disponible) en: <http://www.ine.es/prensa/np996.pdf>.

⁷ Datos de siniestralidad laboral enero 2016-diciembre 2016 disponibles en: <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20interanuales/Informe%20siniestralidad%20ene-dic%202016.pdf>.

⁸ Encuesta de Condiciones de Vida 2016 disponible en: http://www.ine.es/prensa/ecv_2016.pdf.

⁹ Sen, A. (2010), *La idea de justicia*, Madrid, Taurus, p. 256-257.

tecnológicos y el desarrollo de la ciencia. Pero sin olvidar que al lado de ellos -y muchas veces multiplicados por estos nuevos retos- están el desempleo, la precariedad, la desigualdad de género, la siniestralidad laboral y la pobreza en el trabajo. El futuro del trabajo debe dar respuesta también a todos ellos. Porque el futuro es una mezcla de lo que fue y de lo que será el mundo del trabajo.

2. Estado del avance digital en España

Desde hace un tiempo es común leer o escuchar noticias y reflexiones que hablan de los efectos que va a producir la digitalización de la producción sobre el trabajo. O mejor sería decir de los efectos que ya está produciendo la digitalización de la producción sobre el trabajo, porque, como dije antes, el impacto de los cambios tecnológicos y el desarrollo científico no está por venir, sino plenamente instalado ya en nuestras empresas y en nuestras vidas.

Sin embargo, España, como sucede con otros tantos aspectos de la modernidad, parece ir por detrás de los acontecimientos. Es verdad que tenemos una *Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2013-2020*¹⁰ que incluye, entre sus prioridades en materia de investigación, la del avance en la economía y la sociedad digitales. Pero nuestros resultados en progreso de digitalización son más bien mediocres. Según el *Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI)*¹¹, España ocupa el puesto número 14 de los países de la Unión Europea en avance digital. Estamos por debajo de la media europea en conectividad (puesto número 18), en capital humano formado en digitalización (puesto número 16) y en uso de internet (puesto número 17); y por encima de ella en integración de tecnología digital (puesto número 11) y –sorprendentemente- en servicios públicos digitales, donde ocupamos un destacado puesto número 6. Pese a ello, la propia Unión Europea nos recuerda nuestras carencias: “España presenta debilidades del lado de la demanda, con niveles bajos de competencia digitales (sólo el 53% de los españoles posee competencias digitales básicas) y uso de internet”.

Para cambiar este estado de cosas se necesita una estrategia, pero también inversión en I+D y ciencia. Y ahí sí que fallamos estrepitosamente. Entre los Objetivos Europa 2020 la Unión Europea ha incluido situar la inversión en I+D en un 3% del PIB¹². Pero España está muy lejos de esa cifra. Según datos de la OCDE¹³, la inversión en I+D en 2015 fue de un 1,2% del PIB, mientras que la media de los países de la Unión Europea fue de un 1,9% del PIB y la medida de inversión de los países de la OCDE de un 2,4%. Es decir, nos separan 0,7 puntos de PIB de la inversión en I+D de los países de la Unión Europea y estamos muy por debajo de la inversión que realizan países como Reino Unido (1,7), Francia (2,3), Alemania (2,8) o Suecia (3,2). Peor aún, resulta que nuestra inversión en I+D ha ido empeorando según iba avanzando la crisis. De acuerdo con los

¹⁰ Disponible en:

http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_innovacion.pdf.

¹¹ Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/spain>.

¹² Los objetivos Europa 2020 pueden consultarse en: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_es.htm.

¹³ <http://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/>.

datos de la Fundación COTEC para la innovación¹⁴, en los años previos a la crisis la inversión en I+D crecía a tasas superiores a las de Alemania, Francia, Italia o el Reino Unido, de modo que en 2008 nuestra inversión alcanzó el 1,35% del PIB, a sólo 0,45 puntos de la media de la Unión Europea. A partir de ahí la inversión en I+D empezó a caer como consecuencia de los sucesivos recortes del gasto público y todavía sigue cayendo, de forma que hoy invertimos en ello poco más de 12 mil millones de euros.

Este último dato evidencia que la crisis ha sido una oportunidad perdida para cambiar el modelo de crecimiento económico.

Durante la crisis y ya antes de entrar en ella dijimos y escuchamos una y mil veces que había que cambiar el patrón de crecimiento de nuestro país, basado hasta entonces en la hipertrofia del sector de la construcción y en la expansión de actividades de escaso valor añadido, que no fueron ajenas al crecimiento de la precariedad en el empleo y las altas tasas de abandono prematuro de la educación. Dijimos y escuchamos una y mil veces que había que apostar por la ciencia, por la innovación y por actividades de alto valor añadido, para que a su vez pudiera transformarse el mercado de trabajo y mejorar los resultados de nuestro sistema educativo. Tuvimos una ley de economía sostenible de la que ya nadie se acuerda y ahora tenemos una estrategia para avanzar en ciencia, tecnología e innovación. Pero mientras todo esto sucedía, en lugar de planificar el crecimiento de nuestra inversión en I+D para que ese cambio se fuera produciendo y, pese a la crisis y sus secuelas, dejáramos atrás los errores del pasado, hemos ido haciendo justamente lo contrario, recortando más y más nuestra inversión en todo aquello que decíamos deseable. Y el efecto de esta retórica bien puede ser que estemos saliendo de la crisis por la misma puerta que entramos y que no hayamos corregido ni una sola de las disfunciones que ya estaban presentes en nuestro modelo económico desde antes de ella.

3. Medidas para la transición: formación de trabajadores y rentas de subsistencia

Una de esas disfunciones es la escasa formación de buena parte de nuestra fuerza de trabajo, la otra nuestra (dramática) propensión a tener altas tasas de desempleo, incluso cuando la economía está creciendo a un ritmo elevado. Si algo parece seguro con el avance de la digitalización es que se va a producir una fuerte caída del empleo. Es verdad que nadie sabe con exactitud cuántos empleos van a perderse en nuestro país. Estudios recientes¹⁵ abonan la tesis de que cerca del 55% de los actuales puestos de trabajo pueden ser automatizados y, por tanto, perdidos por los trabajadores que hoy los ocupan. Pero sea cual sea la estimación que se realice, hay dos verdades insoslayables: que se van a perder muchos puestos de trabajo y que va a cambiar la configuración de los nuevos que puedan crearse a consecuencia del proceso de digitalización de la producción. Y la pregunta es ¿estamos preparados para ambas contingencias? Creo sinceramente que no. Nos falta un modelo de formación que prepare a los trabajadores para los cambios que van a producirse y un sistema que permita reparar el desempleo tecnológico que de seguro va a producirse también.

¹⁴ Informe COTEC 2016: Innovación en España, p. 8, disponible en: http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estadisticas_Indicadores/COTEC_Informe_2016.pdf

¹⁵ *Digitalization, Jobs and Skills Convergence in Europe: Strategies for closing the Skills Gaps* (2016), disponible en http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/SCALE_Digitalisation_Final.pdf

Ya dije antes que, según la valoración realizada por la UE, España está por debajo de la media en preparación de su fuerza de trabajo para afrontar el proceso de digitalización y que una de nuestras principales debilidades es que únicamente el 53% de nuestra población posee competencias digitales básicas. En Alemania esta cifra se eleva hasta el 68% de la población, hasta el 69% en Reino Unido o hasta el 73% en Finlandia. Tampoco estamos en buena posición en relación con los trabajadores especialistas en tecnologías. Sólo un 2,4% de nuestros trabajadores tienen esa especialidad, mientras en Alemania son el 3,7% de su fuerza de trabajo, en Reino Unido el 5% o en Finlandia –y son solo algunos ejemplo- el 6,5%.

A ello debemos sumar el bajo nivel de estudios de una parte muy importante de nuestra población activa. De acuerdo con los datos del 1º trimestre de 2017 de la EPA¹⁶, casi el 38% de nuestra fuerza de trabajo, y estoy hablando de más de 8,5 millones de personas, no tiene siquiera la educación secundaria obligatoria. El 34% de las personas que hoy ocupan un puesto de trabajo, esto es, más de 6,2 millones de personas, están en la misma situación. Pero lo peor es que más del 54% de las personas que están en este momento en situación de desempleo, más de 2,3 millones de personas, tampoco alcanzan siquiera la educación secundaria obligatoria en España.

Pues bien, ante estos datos creo que no cabe duda de que no estamos en absoluto preparados en materia de formación para la que se avecina con el progreso de la digitación. Debemos incrementar el número de personas con competencias digitales básicas, como nos recomienda la UE, pero también el número de especialistas en tecnología e iniciar un proceso de reconversión profesional ingente de millones de trabajadores, especialmente de los desempleados si no queremos perderlos para siempre para nuestro mercado de trabajo. Esto exige, para empezar, que las propias empresas se impliquen de manera activa en ello. Un reciente informe de Siemens¹⁷ nos avisa de que sólo el 38% de las empresas españolas tienen una estrategia digital formalizada y de que el 20% de nuestras empresas no realizan ninguna formación en materia digital para sus trabajadores. Más aún, en el 62% de las empresas que han organizado alguna formación en este ámbito, menos del 40% de sus trabajadores han recibido algún curso. Así que, si las empresas españolas no quieren perder este tren, deben empezar a pensar que, sin trabajadores adaptados a los cambios que deben realizarse en sus procesos productivos, no ganarán competitividad alguna.

Pero también debemos implicarnos activamente en el campo de las políticas públicas. Nos va en ello ser un país moderno, con una economía digital dinámica y competitiva, que genera oportunidades de buen empleo para un número importante de personas, y no los empleos precarios y de bajos salarios que, según algunos relevantes “pensadores” de la organización de los empresarios españoles CEOE¹⁸, es lo único a lo que podemos aspirar. Pero también nos va en ello ser un país con menos “perdedores” y menos bipolar. Una de las consecuencias de la digitalización será que todos aquellos que no tengan capacidad de adaptarse a las nuevas maneras de trabajar que ya empiezan a

¹⁶ Disponibles en <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6361>.

¹⁷ España 4.0. *El reto de la transformación digital de la economía* (2016), p. 22, disponible en: https://w5.siemens.com/spain/web/es/estudiogigitalizacion/Documents/Estudio_Digitalizacion_Espana40_Siemens.pdf.

¹⁸

http://www.infolibre.es/noticias/economia/2017/02/01/el_think_tank_ceoe_cree_que_solo_posible_una_bajada_masiva_del_paro_crea_empleo_baja_calidad_60567_1011.html.

apuntarse (lábilis, en constante transformación, donde la imprevisión es una regla y hay una estrecha colaboración con las máquinas) quedarán relegados del proceso productivo. Serán los “perdedores” de la digitalización por no haber podido adaptarse a ella. Y ninguna sociedad debiera convivir alegremente con esta pérdida.

Al contrario, es necesario desde ya planificar y financiar una estrategia de formación para el empleo que permita iniciarse en formación digital a millones de trabajadores y mejorar y actualizar continuamente la que ya poseen todos los demás. Para ello deben incrementarse sustancialmente las inversiones en políticas activas de empleo (que hoy apenas alcanzan el 0,6% del PIB) y dirigir los objetivos de las mismas –si no en exclusiva, casi en exclusiva- al desarrollo de esta estrategia de formación en competencia digital. Todavía más: debe de cambiarse de raíz nuestro modelo de formación para el empleo, cuya reciente reforma no ha producido más efecto, por las continuas impugnaciones de las convocatorias, que la parálisis de un sistema que ya era de por sí bastante ineficiente.

Este cambio de modelo de formación debe tener en cuenta, además, algunas de las características propias de la formación para el empleo digital. La primera es la celeridad y el dinamismo con que se producen los cambios tecnológicos y, por ello mismo, con que debe producirse necesariamente también la obtención de las competencias o cualificación necesaria para adentrar en el conocimiento y experiencia profesional del trabajador los mismos. “La tecnología –dice un informe de la Fundación 1º de Mayo- avanza más rápido que la formación e incluso que la economía”¹⁹. De ahí que el aprendizaje y reciclaje a lo largo de la vida profesional deba dejar de ser un bello eslogan para convertirse en una hecho cierto y que no sirvan métodos de formación puramente episódicos, como son en buena medida los cursos actuales. Debe reconducirse cada vez más el aprendizaje a la empresa, con fórmulas de enseñanza clásicas pero también de “aprendizaje colectivo” entre los propios trabajadores (como hoy sucede ya en algunas empresas de base tecnológica, donde unos enseñan a otros las novedades que van produciéndose en los algoritmos y aplicaciones informáticas), y utilizarse la propia potencialidad de la tecnología, como sucede con los *Massive Open Online Courses* (MOOCs), para hacer cada vez más extensiva, veloz y económica la formación²⁰.

A su vez, la formación necesita hacer frente a la profunda desprofesionalización que puede producir el avance de la tecnología. Como veremos al hablar del trabajo en las plataformas on-line, se está produciendo una especie de “taylorismo digital”²¹, en el sentido de estar fragmentándose los trabajos en pequeñas tareas que se encargan a través de la propia plataforma a una “nube” de trabajadores. Estos suelen realizar una multiplicidad de micro-tareas para incrementar su retribución, dado que la fragmentación del trabajo que se opera en estas plataformas también fragmenta el salario que se obtiene a través de ellas. Lo que significa que no se especializan en ninguna tarea en particular, ni tienen una especial profesión (ni identidad profesional).

¹⁹ *La digitalización en el mundo del trabajo* (2016), p. 8, disponible en http://www.lmayo.ccoo.es/nova/NBdd_ShvDocumento?cod_primaria=1185&cod_documento=4869.

²⁰ Esas son algunas de las recomendaciones del Informe *Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy* (2016), p. 41, disponible en [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL_STU\(2015\)569967_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL_STU(2015)569967_EN.pdf).

²¹ Degryse, C. (2016), “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, Working Paper 2016.2 ETUI, p. 36, disponible en <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>.

De otro lado, el avance en la digitalización hace que muchos trabajadores prácticamente trabajen al dictado de las máquinas que llevan con ellos, de forma que su función consiste básicamente en seguir las detalladas instrucciones que les proporciona la misma²². Todo ello puede suponer una pérdida del *know-how* profesional y también la necesidad de poder abordar con igual habilidad múltiples micro-tareas en la red.

Llevado al campo de la formación, es claro que lo anterior plantea la dificultad añadida de saber en qué formar al trabajador. La respuesta no es sencilla, pero parece pasar por lo que algunos denominan *soft skills* o también competencias transversales. No se trata tanto de formar al trabajador en especialidad alguna e ir cambiando ésta cada vez que cambie la configuración de los puestos de trabajo, sino de complementar la formación *hard* que ya posea con competencias que le hagan poder enfrentarse a los constantes cambios e incertidumbres que produce el avance de la digitalización sobre los puestos de trabajo. Estar preparado para trabajar en entornos cambiantes e inciertos y en interrelación con las máquinas, colaborar a través de la red, tener habilidades sociales y culturales, etc., son algunas de las competencias *soft* o genéricas que deberán tener los trabajadores de la era digital²³.

Por último, debiera pensarse mejor la articulación institucional de la política de empleo. No quiero decir con ello que el actual reparto de competencias entre Estado y comunidades autónomas deba alterarse por completo, pero sí que, en desafíos como el que está por venir en materia de reconversión profesional de nuestra fuerza de trabajo, las constantes fricciones entre ambos en materia competencial no ayudan en nada. Una idea al respecto: quizá la experiencia de los *Jobcenters* alemanes que, previa reforma constitucional por su parte, combinan en una misma institución competencias de varias administraciones públicas pudiera servirnos para salvar esta dificultad.

Aún así, aunque fuéramos capaces como país de poner en marcha una estrategia de formación como la que necesitamos, siempre habrá quien no pueda tener empleo. Lo ha habido siempre, pero ahora se sumarán que muchos empleos van a perderse y que muy probablemente, al menos en el inicio de esta transición tecnológica, la creación de nuevos empleos no alcanzará para reemplazar la mayoría de los perdidos. En un país con altas tasas de desempleo como España, esto puede tener un efecto más que dramático, dado que puede abocar a la pobreza a grandes capas de la población. De ahí que debemos plantearnos qué medidas vamos a tomar como sociedad para evitar un importante incremento de hogares sin rentas procedentes del trabajo. Y no sólo por justicia, sino también por eficiencia, dado que los hogares sin renta son hogares, entre otros efectos negativos, sin consumo. No estoy avanzando (al menos de momento) la idea de la necesidad de una renta básica para todos los ciudadanos, aunque en casi todos los debates sobre los efectos de la digitalización termina saliendo la misma como una forma de repartir la riqueza en sociedades donde apenas se necesitan el trabajo para producirla.

Pero sí que, ante la contingencia más que evidente de que la digitalización incrementará nuestra tasa ya de por sí alta de desempleo, debemos empezar a pensar en la necesidad de una fuente de rentas para todas las personas que el avance de la tecnología va a dejar sin trabajo. El Congreso de los Diputados aprobó recientemente la toma en consideración de una iniciativa legislativa popular presentada por las organizaciones

²² *Ibidem*, p. 39-40.

²³ *Employment and Skills Aspects ...*, op. cit., p. 58.

sindicales CC.OO. y UGT para garantizar una prestación de ingresos mínimos a todos los hogares sin rentas²⁴. No sé si esta es una respuesta netamente coyuntural para reparar los efectos de una crisis económica que no acaba de terminar o puede convertirse en una respuesta estructural ante la falta de rentas provocada por la falta de empleos. Sea como fuere, que vamos a necesitar un plan para proveer de rentas ante la falta de empleos es algo meridianamente claro.

4. El *crowd working* o trabajo en las plataformas digitales

La digitalización también nos ha traído las plataformas digitales proveedoras de servicios, lo que algunos llaman “*platform economy*” y otros “*platform capitalism*”. En la literatura ya abundante al respecto pueden leerse las muchas ventajas de estas formas empresariales, que Degryse²⁵ llama “factorías del siglo XXI”; y también la lista de los incontables inconvenientes. Después de revisar ambos, he llegado a la conclusión –y permítaseme la licencia de expresarlo de esta forma coloquial- de que Uber (obviamente utilizo el nombre de esta plataforma como emblema de todas las demás) somos todos. Sí, Uber somos todos porque, para empezar, la gran mayoría de la población hemos utilizado ya estas plataformas para proveernos de algún servicio. Es verdad que Uber está recién llegada a España después de un desafortunado desembarco en nuestro país en 2014²⁶, pero ahí estaba Cabify, con un modelo de prestación de servicios de transporte similar. Quién no ha oído hablar o ha utilizado Airbnb para proveerse de una alojamiento o de BlaBlaCard para compartir viaje o de Deliveroo para que le traigan comida desde un restaurante. Pero, además, UBER somos todos porque el modelo de empleo que puede generarse a partir de la eclosión de estas factorías on-line puede terminar afectando a la conformación del mercado de trabajo de una forma tan intensa que terminemos todos también afectados como trabajadores, empresarios y sociedad.

Estas dos caras, consumo y trabajo, siempre han estado juntas. Hace algún tiempo, cuando la crisis económica arreciaba, y yo analizaba algún ERE o despido colectivo en el sector de la agroalimentación, un buen amigo me dijo que todos éramos un poco responsables de esos ERE. En la medida que como consumidores exigimos o preferimos productos *low cost* o de marca blanca, de alguna manera estamos imponiendo una política de reducción de costes que puede llevar a reestructurar las empresas. Es cierto que esa es solo una parte de la verdad, porque también puede reducirse de los beneficios (y no necesariamente de los salarios y los puestos de trabajo) la presión derivada de consumir productos de bajo precio; pero desde aquella conversación cada vez que veo un producto o servicio especialmente barato me pregunto lo poco que habrán pagado a los trabajadores para que ese producto o servicio cueste tan poco.

Quiero decir con ello que el desarrollo de estas plataformas on-line de trabajo y los efectos que sobre el mercado de trabajo terminen teniendo va a depender también de nuestra conducta como consumidores. Y que, por eso, cada vez que enjuiciemos cómo

24

http://www.infolibre.es/noticias/politica/2017/02/02/todos_los_grupos_del_congreso_respaldan_implantar_renta_minima_salvo_ciudadanos_60604_1012.html.

²⁵ Degryse, C. (2016), “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, op. cit., p. 13.

26

http://www.infolibre.es/noticias/economia/2016/03/30/uber_vuelve_espana_con_prestacion_servicios_madrid_47019_1011.html.

se comportan en el terreno de las relaciones laborales debemos pensar que, como usuarios de las mismas, podemos ser en parte responsables de ello. Y más teniendo en cuenta que en estas plataformas somos también productores, dado que los datos que les vamos suministrando –que son muchos- les sirven a ellas para analizarlos y venderlos, a su vez, como mercancía valiosa para otras tantas empresas. De ahí lo afortunado del nombre “*prosumers*” o “prosumidores” que empieza a utilizarse para designarnos a todos como productores de datos y consumidores de servicios a través de estas plataformas²⁷.

Es verdad que la *platform economy* todavía no está muy desarrollada, aunque he leído con sorpresa en el Informe de Eurofound *New forms of Employment* que España es poco menos que el paraíso de las plataformas on-line de trabajo²⁸, con 28 plataformas activas. Pero todo apunta a que puede ir a más, porque su aparición, aunque reciente, no ha tenido que ver con la crisis económica, sino con el avance de la tecnología y lo que podríamos denominar como creatividad o imaginación empresarial, de modo que debemos estar preparados para que esto siga adelante.

Y hablo de creatividad o imaginación porque, para empezar, estas empresas rara vez suelen aparecer como tales. A veces se esconden bajo fórmulas de beatífica *sharing economy* cuando son empresas que generan pingües beneficios que solo “comparten” con sus accionistas; y otras aparecen como empresas tecnológicas, velando en la medida de lo posible el servicio que prestan. Irani²⁹, una experta (y crítica) conocedora de *Amazon Mechanical Turk*, explica que, de algún modo, estas empresas están obligadas a seguir este comportamiento y esconder que son empresas clásicas con trabajadores a su cargo, ya que, de otro modo, no encuentran inversores de capital riesgo. A las entidades de este tipo no les gusta invertir en trabajo, sino en tecnología, porque buscan –a veces parece todo puro esnobismo- un efecto disruptivo sobre el propio modelo empresarial. La pregunta inmediata es qué valor tiene el trabajo para estos inversores y estas empresas “modernas”. Y también qué valor tienen para ellos las empresas más clásicas, más normales, menos disruptivas. La respuesta es –creo- ninguno o muy marginal.

Claro que hay veces que algunos les recuerdan que aunque todo se revista de rabiosa modernidad, una empresa sigue siendo una empresa y un trabajador un trabajador, aunque le llamen “partner”, cliente o proveedor. Y es que la imaginación y creatividad de estas plataformas, que quieren o están obligadas a romper con todos los moldes establecidos, llega a cambiar de nombre las cosas y los actores. Una técnica que no es tan inocente como parece, ya que tales alardes de modernidad persiguen crear una narrativa y enviar un mensaje de ruptura con lo establecido. Pensemos: si todo es tan nuevo, tan rupturista, tan innovador, ¿cómo vamos a someterlo a reglas que ya existen y que estaban pensadas para las situaciones pasadas? El mensaje final es “no, esas reglas de siempre ya no sirven”. ¿Cómo vamos a analizar la relación entre la plataforma y un

²⁷ Entre otros, Robertshaws et al. (2016), “The Impact and Potential of the Collaborative Internet and Additive Manufacturing on the Future Economy”, disponible en <https://www.omicsonline.com/open-access/the-impact-and-potential-of-the-collaborative-internet-and-additivemanufacturing-on-the-future-economy-2151-6219-1000266.pdf>.

²⁸ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Unions, Luxembourg, p. 111, disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.

²⁹ Irani, L. (2013), “The cultural work of microwork”, *New Media & Society* 0 (0), p. 9, disponible en <https://quote.ucsd.edu/lirani/files/2013/11/NMS511926-proof-li-2.pdf>.

“partner” con los cánones que hemos utilizado siempre para la relación de trabajo si estamos en un escenario completamente nuevo? No, esos cánones (para los laboristas, la subordinación y la ajeneidad) ya no sirven. Ahora los “partners” son contratantes enteramente autónomos y libres (lo que augura un fuerte crecimiento del trabajo autónomo, como ya sucede en países como Inglaterra³⁰).

Pero, como decía, todavía hay quien recuerda a estas plataformas que, por mucho que cambien su nombre, las cosas son lo que son. En la sentencia inglesa que ha resuelto el conflicto entre Uber y alguno de sus conductores³¹, puede leerse que, aunque ella se presente como una simple proveedora de tecnología, “esta organización tiene un negocio de transporte y emplea a los conductores para ello”; que “la idea de que Uber es en Londres un mosaico de 30.000 pequeños negocios ligados por una plataforma común es un poco ridícula” (*sic*); que la presunta existencia de un contrato entre el conductor y el pasajero es “pura ficción”; y que lo que realmente sucede es que los conductores trabajan “para” Uber y tienen con ella un contrato de trabajo”. En román paladino: “Uber es una empresa de transportes y los conductores le proporcionan el trabajo cualificado que ella necesita para prestar sus servicios y conseguir sus beneficios”. Es más, el enjuiciamiento de esta sentencia se hace siguiendo los cánones más clásicos del análisis de la existencia o no de una relación laboral: la dependencia, porque es Uber la que marca los viajes, las rutas y los precios y controla, mediante su *app*, el desarrollo de la actividad; y la ajeneidad, porque estos conductores no trabajan “para el mundo en general”, sino para Uber, que es la que los recluta e integra como un componente más de su organización empresarial, asume los beneficios (un porcentaje por cada viaje) y riesgos de la actividad productiva (si algún cliente no paga) e intermedia para que el servicio de transporte llegue al mercado/consumidor final.

No sé lo que sucederá cuando se resuelva el recurso que Uber ha interpuesto contra esta sentencia³². Pero sí que la misma ha tenido el valor de romper con esa especie de “determinismo tecnológico” que nos invade. De alguna manera todos estamos asumiendo en forma acrítica el discurso rupturista de la digitalización y su impacto inevitable sobre el mercado de trabajo. Damos por hecho que, como todo es nuevo y diferente e inexorable, estamos huérfanos de herramientas con las que afrontar este proceso. Y probablemente haya muchos aspectos que tengamos que repensar, porque es cierto que la digitalización/automatización abre muchas incógnitas sobre instituciones laborales tan básicas (y clásicas) como el lugar y el tiempo de trabajo o la propia sostenibilidad de la Seguridad Social tal como la conocemos. Pero no deberíamos caer en la tentación naíf de creer que, como todo es nuevo, tenemos que “volver a descubrir la rueda”, porque también es probable que muchas de las definiciones e instituciones laborales que hemos venido utilizando puedan seguir siendo útiles con la oportuna calibración (es seguro, por ejemplo, que una interpretación extensiva –y diferente a la que hoy hace el Tribunal Constitucional- del derecho a la intimidad puede seguir

³⁰ <https://www.theguardian.com/money/2016/dec/08/i-felt-vulnerable-freelancers-on-the-stress-of-self-employment>. El TUC ha lanzado, por ello, una llamada de atención sobre el impacto que está teniendo el intenso crecimiento del empleo autónomo sobre la menguante recaudación de impuestos y de cotizaciones sociales (<https://www.tuc.org.uk/economic-issues/impact-increased-self-employment-and-insecure-work-public-finances>). Una llamada de atención que no deberíamos desconocer en España.

³¹ Disponible en <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>.

³² <https://www.theguardian.com/technology/2016/dec/14/uber-appeals-against-ruling-that-its-uk-drivers-are-employees>.

sirviendo de barrera frente al férreo control de la vida personal que permite el avance digital).

5. Beneficios y problemas del *crowd working*

Tampoco debiéramos adoptar una posición maniquea, pensando que todo lo que nos espera con el desarrollo de las plataformas y la economía 4.0 es perverso. Para empezar hay una cierta coincidencia en los análisis de que esta clase de empresas y trabajos on-line permiten acceder al empleo a colectivos que tienen difícil acceso al trabajo entendido en sentido más clásico. Residentes de zonas alejadas de los núcleos urbanos, personas con movilidad reducida o enfermas o aquellas (me niego a hablar de mujeres, aunque casi siempre sean ellas) que deben cuidar de sus familiares pueden encontrar en las plataformas on-line una forma de acceso al empleo, aunque sea de esta manera tan poco convencional. Solo necesitan una buena conexión a internet y una tarjeta de crédito. Sin embargo, no siempre se trata de un buen empleo. Hay ya dispersos por el mundo cientos de miles de “*microworkers*”, pendientes en todo momento de si entra o no una petición de trabajo en la plataforma on-line en la que están registrados para realizar una milésima parte de la función o tarea en que antes consistía un trabajo y cobrar, por tanto, una milésima parte de un salario. Webster³³, una experta en trabajo virtual, los llama precarios (en empleo y en renta) y aislados.

Este es, sin duda, uno de los mayores efectos de la digitalización. Su potencial para crear una estructura bipolar de trabajo. En la cumbre estarán los que yo llamo “ingenieros del *soft*” (ingenieros, programadores, profesionales de alta cualificación, directivos, etc.), situados en la parte alta del *star-system*, con inflación salarial y empleos donde la estabilidad entendida en sentido clásico apenas importa, porque tienen talento, creatividad y prestigio profesional suficiente como para poder cambiar de empleo cada vez que lo desean. Y en la base los “obreros del *hard*”: *microworkers* a la espera de una puja en una plataforma on-line por la milésima parte de un trabajo o conductores, ciclistas, limpiadores, etc., conectados a una *app* a la espera de un encargo (los que Huws³⁴ califica como “cybertariado”); instaladores de redes y tecnología con salarios a la baja que trabajan por proyectos y cuyo trabajo, estabilidad y renta duran lo que dura el proyecto; y una pléyade de trabajadores de baja cualificación en trabajos que no pueden digitalizarse ni deslocalizarse, con contratos de muy corta duración y salarios de pobreza.

Y lo peor es que esta estructura bipolar del mercado de trabajo, donde los trabajadores de cualificación intermedia apenas tienen cabida, tiene después su reflejo en la propia sociedad. A medida que avanza la digitalización/automatización puede irse generando una élite económica y profesional vinculada al desarrollo tecnológico de la economía y un suelo de trabajadores poco cualificados con salarios muy bajos y sin apenas derechos ni consideración profesional, por ser considerada su prestación productiva una pura *commodity* o mercancía de compra/venta. Esto incrementará la desigualdad social y hará perder peso a la clase media. Son sus trabajos los que están empezando a ser ahora objeto de sustitución por las tecnologías, así que o elevamos su cualificación para que puedan formar parte del *star-system* o van (vamos) a verse obligados a competir con los trabajadores de baja cualificación por trabajos precarios, mal pagados y de exigencias

³³ Webster, J. (2016), “Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious”, *New Labor Forum*, Vol. 25 (3), disponible en <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1095796016661511?rss=1>.

³⁴ Huws, U. (2003), *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, Montly Review Press.

profesionales mucho menores que las que ellos tienen, provocando un fenómeno de sobre-cualificación. Y la verdad es que no vamos a poder pararlo, porque no somos (o no deberíamos ser) los luditas del siglo XXI, sino actuar de forma inteligente para afrontarlo.

Una segunda ventaja que siempre se advierte cuando se habla del trabajo virtual es la autonomía en la organización del tiempo y el espacio y la posibilidad de conjugar el trabajo y la vida personal. Es claro que la posibilidad de trabajar en cualquier lugar, incluido el propio domicilio del trabajador, y hacerlo en los momentos y por la duración que el mismo estime oportuno, configura una forma de trabajar mucho más libre que la que se realiza en los locales de la empresa y durante una jornada pautada de acuerdo con estándares más clásicos. Tanto es así que, de acuerdo con un reciente Informe de Eurofound y la OIT, este tipo de trabajo sin control directo del empresario sobre dónde, cuándo y cuánto se trabaja tiene un desarrollo más lento en aquellos países que, como España, tienen una cultura empresarial más “presentista” y menos “confiada” con respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores³⁵.

Sin embargo, esta libertad puede ser un bien en sí mismo para una clase de trabajadores a los que el sometimiento al espacio y al tiempo del trabajo “común” les resulta incómodo o inadaptado al tipo de trabajo que realizan (pensemos en un consultor internacional que debe adaptar su horario a las zonas horarias de sus clientes). Más aún si se quiere combinar la vida profesional con el cuidado de los hijos y/o demás familiares. En este caso, la posibilidad de trabajar en cualquier tiempo y lugar que permite la extensión de la digitalización puede hacer mucho más fácil la combinación de los tiempos laborales con los de la vida privada, una de las necesidades, por cierto, más sentidas entre las nuevas generaciones de trabajadores.

Y es que, como de alguna manera ha sucedido en política –al menos, en España-, también en el mundo del trabajo parece estar produciéndose una ruptura generacional. El deseo de “soberanía” sobre el tiempo de trabajo para poder ocuparse, fundamentalmente, del cuidado de los hijos empieza a ser un interés recurrente entre los jóvenes trabajadores, hombres y mujeres (en las generaciones anteriores, el interés era sobre todo de las mujeres trabajadoras). Es más, el concepto de “hora punta de la vida”, que ya maneja la literatura alemana, pero en España apenas si se conoce, empieza también a apuntar hacia una forma diferente de concebir la extensión y distribución del tiempo de trabajo. Tener más disponibilidad/menos trabajo cuando se está formando una familia, aunque ello suponga tener menos disponibilidad/más trabajo cuando la familia ya está formada, puede verse, en efecto, como algo deseable por las jóvenes generaciones de trabajadores³⁶. Todas estas combinaciones flexibles del tiempo de trabajo son perfectamente posibles en entornos digitales y plataformas on-line y, por ello, elementos positivos del trabajo virtual.

³⁵ Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects of the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, p. 10, disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

³⁶ En el *Green Paper* que “lanzó” en 2015 el Ministerio de Trabajo alemán para abordar el impacto que podría tener sobre las relaciones laborales el avance de la digitalización, ya se tiene en consideración este nuevo concepto de *rush hour of life*: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf?jsessionid=5FD119E1FBF2808DF1DB88DD65EA0410?__blob=publicationFile&v=2, p. 20.

Ahora bien, los estudios que van apareciendo sobre esta forma de trabajar ponen hasta cierto punto en entredicho que se estén generando estos efectos positivos. Para empezar, en todos los casos en que se trabaja de manera digital y móvil, se está produciendo una prolongación de las horas de trabajo más allá del estándar aplicado a los trabajadores que lo hacen dentro de la empresa. Así sucede cuando el trabajo on-line reemplaza por completo al trabajo “común”; pero es todavía más acusado cuando el trabajo virtual es el complemento de la jornada realizada en las instalaciones de la empresa, muchas veces, además, sin que sea considerado como tiempo de trabajo a efectos de su retribución³⁷.

Esta tendencia a la intensificación del trabajo, además de las consecuencias que pueda tener para la salud del trabajador (estrés, *burnout*, etc.), es claro que dificulta notablemente la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. Trabajar más horas implica, de por sí, disponer de menos horas para dedicar a la vida familiar. Más aún si el trabajador debe estar siempre pendiente de que entre una micro-oferta de trabajo u encargo a través de la plataforma on-line para la que trabaja, en cuyo caso, más que conciliación, lo que se produce es lo que Webster³⁸ entiende como una completa “invasión” de la vida laboral en la vida privada. Una especie de mezcla entre los tiempos dedicados a trabajar y los tiempos dedicados a la vida privada que imposibilita definir con claridad el tiempo de trabajo y el tiempo privado y que, probablemente, produzca insatisfacción en ambos aspectos: cuando se cuida de la familia, se tiene la sensación de estar incumpliendo la obligación de trabajar; y cuando se trabaja, se tiene la sensación de estar incumpliendo las responsabilidades familiares. De ahí que, salvo para algunos trabajadores más jóvenes que parecen disfrutar con esta forma de mezclar vida y trabajo, la digitalización exija tener una fuerte disciplina por parte del trabajador para no borrar las fronteras entre trabajo y vida cotidiana o una intervención normativa al estilo francés que regule el “derecho a la desconexión” e imponga por imperativo legal los márgenes de dicha frontera³⁹.

Finalmente, también se pone en cuestión que la autonomía del trabajo digital sea tan intensa como parece. Es verdad que una de las características de trabajar para plataformas on-line o mediante tecnologías que facilitan la deslocalización temporal y espacial del trabajador es la posibilidad de organizar el trabajo como se crea conveniente por su parte. Los elementos de control empresarial sobre esta clase de trabajo aparecen ciertamente atenuados, de modo que la dependencia del trabajador con respecto al poder del empresario apenas se vislumbra. Esta es la razón por la que la mayor parte de estos trabajadores aparecen con un estatus jurídico indeterminado, aunque tendente a destacar la libertad en la realización de la prestación productiva y, por tanto, a alcanzar la consideración de *freelances* o “contratantes” independientes.

Y, sin embargo, la tecnología tiene un poder de control sobre las vidas y los trabajos de las gentes enorme. Todo lo que hacemos on-line queda registrado en alguna parte y puede monitorizarse. Todo está sometido constantemente a *ratings* y *trackings*. E igual que Uber conoce mediante su *app* hasta el último detalle de cómo realiza el conductor el servicio de transporte, en las demás plataformas se conoce al milímetro el cómo, cuándo y dónde de la prestación por parte del trabajador, aunque estos datos rara vez se hagan transparentes para que los conozca el mismo. Todos hemos vistos, como si de un juego

³⁷ *Working anytime, anywhere* ..., op. cit., p. 21-23.

³⁸ Vid. “Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious”, op. cit., p. 60.

³⁹ Vid. *Working any time, anywhere* ..., op. cit., p. 28-33 y 50-51.

se tratase, los *scores* y las *stars* que sirven para valorar la prestación de servicios en algunas plataformas y que, de acuerdo con lo que Schmidt llama “*algocracy*” y “*gramification*”, en muchas ocasiones también sirven para que las plataformas evalúen el desempeño de los propios trabajadores⁴⁰. En función de esa evaluación, las plataformas penalizan, gratifican y hacen rankings de trabajadores, llegan a excluir a algunos de ciertas ofertas o, incluso, a excluirlos por completo de la posibilidad de trabajar a través de ellas. De ahí que la libertad o autonomía en el desarrollo del trabajo sea mucho menor de lo que aparenta y que la capacidad de control empresarial sobre el trabajo (y la propia vida) del trabajador que permite el uso de la tecnología pueda llegar a ser muy intensa⁴¹.

En estas condiciones decir con total seguridad que estos trabajadores virtuales son completamente independientes o autónomos y que, por ello, el estatus jurídico que les pertenece es el del auto-empleo es realmente muy arriesgado. Es posible que así sea en algunas ocasiones, pero en otras pueden rastrearse claros síntomas de subordinación (aunque la plataforma que ejerce el poder de control y también el de disciplina carezca de personificación). De ahí que anunciar el fin del trabajo dependiente por causa de la digitalización o la necesidad de inventar nuevos estatutos jurídicos para regularizar el trabajo propio de la era digital sea, en mi opinión, un tanto precipitado o tendencioso.

⁴⁰ Schmidt, F. A. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Economy*, p. 11-12, disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>.

⁴¹ Esta es la conclusión de un estudio sobre *crowdworking* desarrollado en varios países europeos por un grupo de investigación dirigido por Huws, U. (2017), *Crowd Work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*, p. 20-24, disponible en <http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>.