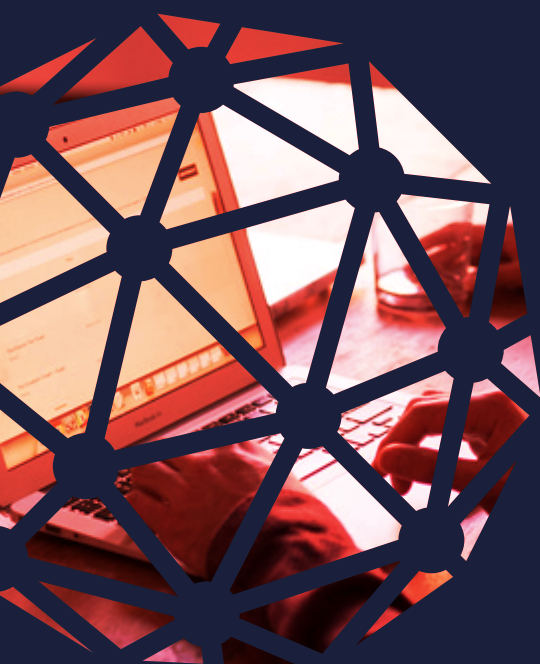




Modalidades de trabajo diversas en la economía de plataformas

Septiembre de 2022



A powerful
and balanced
voice for business



“ Las nuevas tecnologías ofrecen grandes oportunidades para la innovación, la adaptación y el bienestar de las sociedades de todo el mundo. En el mundo del trabajo, el surgimiento de las plataformas digitales beneficia de manera notable a los trabajadores, los consumidores, las empresas y la sociedad.

Este informe analiza en qué medida el trabajo de plataformas permite a un segmento creciente y diverso de trabajadores y emprendedores, tanto en países en desarrollo como desarrollados, favorecer nuevos modelos de negocio que generan ingresos, flexibilidad y objetivos, lo que allana el camino a largo plazo para su participación en la economía del futuro y en un mercado de trabajo sostenible.

La aparición del trabajo en plataformas es un componente de una tendencia mayor de cambios económicos y sociales que están afectando a los mercados de trabajo en todo el mundo. También es el resultado de las preferencias de los trabajadores y de la innovación tecnológica. Asimismo, plantea una serie de preguntas legítimas sobre cómo podemos aprovechar al máximo las ventajas del trabajo en plataformas y limitar los riesgos para los trabajadores, la ciudadanía y la sociedad.

No creemos que la solución sea aplicar un único estándar genérico a todo un abanico de plataformas y experiencias, lo que pasaría por aplicar importantes reformas a nivel nacional o local o, lo más importante, lo que no mejoraría de forma tangible la situación real. No existe una solución única ni rápida para abordar esta cuestión.

El diálogo social tripartito y bipartito a todos los niveles necesita considerar e incorporar la gran diversidad de plataformas y de trabajadores, así como incorporar este abanico de características y necesidades en marcos igual de diversos a nivel nacional.

El objetivo de este informe es contextualizar este debate. El informe señala el trabajo de plataforma como un componente modesto pero duradero del mercado de trabajo, así como una valiosa fuente de ingresos para las personas excluidas o a la zaga en el mercado de trabajo tradicional. También concluye que están dándose avances e innovaciones sociales prometedores en los sectores público y privado que están ayudando a conseguir resultados.

Queremos agradecer a Eversheds Sutherland, a los miembros de la OIE y a sus socios empresariales por su apoyo a la hora de elaborar este informe y su asistencia en la recopilación de información sobre la situación normativa y jurisdiccional de esta cuestión en diversas regiones.

Michele Parmelee
Presidenta
Organización Internacional
de Empleadores

Bettina Schaller
Presidenta
World Employment
Confederation

ÍNDICE

Principales hallazgos y conclusiones	6
Ideas clave	7
El trabajo de plataformas genera un valor económico notable y fue fundamental para mitigar los daños ocasionados por el Covid-19	9
La economía de plataformas ha generado un importante valor económico en todo el mundo, dado que ha mejorado la eficiencia del mercado de trabajo, aumentado el acceso a los servicios y multiplicado la oferta para los consumidores y los comerciantes	9
Durante la pandemia de Covid-19, el trabajo de plataformas desempeñó un papel fundamental a la hora de mitigar los daños entre los trabajadores vulnerables	10
El trabajo de plataforma es difícil de definir, ya que adopta formas diversas y comprende un ecosistema complejo y heterogéneo de empresas y actividades	11
La economía de plataformas da trabajo a una proporción relativamente pequeña de la mano de obra en el mundo	13
El trabajo de plataformas ha reducido los obstáculos que impedían el acceso al trabajo decente, lo que ha otorgado flexibilidad a los trabajadores y ha abierto la puerta al trabajo formal gracias al desarrollo de competencias	14
Acceso al trabajo para trabajadores marginalizados	14
Una oportunidad de empleo para los trabajadores altamente calificados pero desconectados	16
La flexibilidad es el principal motivo por el que los trabajadores participan en la economía de plataformas	16
La flexibilidad que ofrece el trabajo de plataformas genera un valor monetario real	17
Las plataformas desempeñan un papel importante en la formación y el desarrollo de competencias del capital humano	18
El trabajo de plataformas también permite el acceso al trabajo formal	19

Se han logrado avances significativos en los modelos de negocio de las plataformas, en el diseño de políticas y en la defensa de los trabajadores para garantizar los derechos y la protección de los trabajadores y ampliar la cobertura normativa	19
Formulación de políticas a nivel jurisdiccional	19
Modelos de negocio de plataforma	20
Defensa de los trabajadores	21
Se ha demostrado que los cambios amplios y genéricos en la clasificación de los trabajadores tiene efectos perjudiciales para ellos, puesto que limita su acceso al trabajo y su flexibilidad, además de no cumplir la promesa de una mayor seguridad	22
En adelante, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las empresas tras las plataformas habrán de desempeñar un papel a la hora de diseñar el enfoque político para la economía de plataformas y el mercado de trabajo	23
Es importante ofrecer soluciones concretas para cada jurisdicción, con el fin de abordar la diversidad del trabajo de plataformas	23
Existen procesos e iniciativas de reforma adecuados para abordar los desafíos que plantea trabajo de plataformas	23
Toda normativa debe proteger la flexibilidad que anhelan muchos trabajadores	24
Es necesario integrar la sostenibilidad y el valor añadido de los sistemas de protección social	24
Los beneficios del trabajo de plataformas están supeditados al acceso a una infraestructura digital	25
Garantizar la igualdad de condiciones para todas las plataformas y entre todos los intermediarios del mercado de trabajo	25
El diálogo social tripartito es fundamental para la gobernanza del trabajo de plataformas	25
Los gobiernos, las plataformas y las organizaciones empresariales deberían colaborar para ofrecer información útil y relevante que facilite la elaboración de políticas a nivel nacional	26
Las empresas de plataforma deberían afiliarse o aliarse con las organizaciones empresariales a nivel nacional	26
ANEXO I - Bibliografía	28

Principales hallazgos y conclusiones

El presente informe pasa revista del contexto normativo, de las ventajas y de los desafíos derivados del denominado «trabajo de plataformas». Dada la gran diversidad de modelos de negocio, entornos de trabajo y acuerdos contractuales para la prestación de trabajo y servicios que abarca el trabajo de plataformas, toda intervención política será compleja y habrá de ser polifacética y centrarse en el nivel normativo adecuado.

En esencia, el trabajo de plataformas es una de las muchas formas de organizar el trabajo. En los últimos años se ha hecho disponible a un mayor número de trabajadores, gracias a la tecnología digital. Como cualquier otra modalidad de trabajo, el trabajo de plataforma debe hacer frente a cuestiones transversales, como los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las condiciones de empleo, la remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo, la seguridad social, el diálogo social, los mecanismos de reclamación y la intermediación en el mercado del trabajo.

El trabajo de plataformas tampoco es ajeno a las desigualdades económicas y sociales inherentes que persisten a nuestro alrededor. El informe pretende contextualizar el debate político sobre el trabajo en plataformas en el marco de las tendencias económicas y sociales ligadas a la flexibilidad y a la seguridad. En concreto, el informe subraya la importancia de analizar todas las implicaciones que tiene el trabajo en plataformas la hora de acceder a empleo y a fuentes de ingresos, de prestar servicios importantes y necesarios, y de generar unas condiciones equitativas para los ciudadanos y las empresas. Tras dicho análisis, el informe recoge una serie de recomendaciones políticas para garantizar que esta nueva modalidad empresarial y de estructuración del trabajo contribuya a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en concreto, los objetivos 5 (Promoción del empleo de las mujeres), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 9 (Creación de modelos de negocio innovadores) y 10 (Reducción de las desigualdades económicas).

El trabajo de plataformas ha sido y seguirá siendo importante y sólido motor para la creación de oportunidades económicas. Se están llevando a cabo procesos de reforma en todos esos ámbitos comunes antes mencionados, así como en relación con los desafíos en torno al contexto económico y social del trabajo en el siglo XXI, que se están promoviendo a nivel local y nacional. Para poner en marcha cualquier iniciativa de reforma, debemos actuar con cautela a la hora de imponer soluciones generalistas. Es necesario adoptar un enfoque concreto y matizado para mejorar el trabajo de plataformas para los trabajadores, las comunidades y las economías, y evitar disponer opciones erróneas que puedan conllevar consecuencias imprevistas y perniciosas.

Ideas clave

- **1. El trabajo de plataformas ofrece importantes servicios para los consumidores, en particular, para quienes viven en zonas y comunidades subatendidas, y es un importante catalizador económico.** En muchos sectores, el trabajo de plataformas ha permitido ampliar servicios importantes, lo que ha generado un notable excedente del consumidor. Estudios llevados a cabo en todo el mundo concluyen que esta nueva organización de la producción y esta adecuación más eficiente de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo aumentan la demanda global, en lugar de acabar con ella. En particular, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas se benefician del acceso a los nuevos servicios especializados que prestan las plataformas. Las empresas de todos los tamaños pueden acceder con mayor facilidad a una fuerza de trabajo flexible, lo que les permite atender a una base de clientes mayor y más dispersa desde un punto de vista geográfico. En consecuencia, los consumidores disfrutan de un abanico de servicios y opciones más amplio y mejor, accesible a cualquier hora y en cualquier lugar.

medida, un reflejo de las discrepancias entre la oferta y la demanda de trabajo y entre la disponibilidad y la oportunidad de empleo en un mercado de trabajo concreto. Para analizar el trabajo en plataformas, hay que tener en cuenta la naturaleza de los desafíos a los que hace frente el mercado de trabajo en general, tales como los obstáculos para acceder a empleo de los migrantes o la necesidad de algunas personas de conciliar la vida laboral con otros compromisos personales, tales como el cuidado de menores o de personas mayores. Además, muchos de los desafíos que se han identificado en la economía de plataformas existen en otras modalidades de trabajo, y ya existen mecanismos y reformas para hacerles frente, como los convenios y recomendaciones de la OIT. Las implicaciones políticas de estos desafíos generales están matizadas por las particularidades nacionales, regionales y locales, así como por las expectativas sociales sobre el trabajo que existen. Todo cambio político debe tener en cuenta estas dinámicas, sin olvidar que los marcos jurídicos nacionales son también un foro importante en el que abordar las cuestiones relacionadas con la clasificación del trabajo.

- **2. El trabajo de plataformas es una alternativa para los trabajadores excluidos del mercado de trabajo tradicional y ofrece nuevas oportunidades de ingresos para quienes no pueden acceder con facilidad a otros mecanismos de apoyo.** Existen numerosos estudios que demuestran que el trabajo en plataformas ofrece oportunidades muy valiosas para aquellas poblaciones que suelen verse excluidas, bien de manera explícita o implícita, de los mercados de trabajo. En determinadas circunstancias, tal y como evidenció la crisis sanitaria y económica de la pandemia de Covid-19, la oportunidad de generar ingresos mediante el trabajo en plataformas ha sido un mecanismo seguro y conveniente para colmar las brechas de empleo y para que trabajadores potencialmente vulnerables siguieran percibiendo ingresos, así como una red de seguridad para los gobiernos y las sociedades a la hora de lidiar con perturbaciones a gran escala. Las plataformas de trabajo en línea también promueven la empleabilidad, puesto que ofrecen experiencia laboral, capacitan a la fuerza de trabajo y mantienen el contacto entre los trabajadores y la fuerza de trabajo en un contexto de perturbaciones económicas continuadas, lo que previene los efectos a largo plazo de la «histéresis». Las plataformas también ofrecen oportunidades de capacitación, desarrollo de competencias y mejora de las capacidades.

- **4. El trabajo de plataformas es variado y heterogéneo. En primera instancia, es necesario diferenciar entre las plataformas de trabajo en línea y las plataformas basadas en la ubicación, entre otras muchas categorizaciones.** Cada una de estas categorías constituye un ecosistema diverso dentro del marco general de la economía de plataformas. Si bien algunas categorías han atraído la atención de los responsables de la formulación de políticas, no resulta constructivo generalizar el panorama político. Dentro de este ecosistema, existe un amplio abanico de modalidades de trabajo, de tipos de servicios, de sectores industriales y de sistemas de intermediación laboral, que van desde la prestación de servicios personales *in situ* hasta la realización de tareas digitales que pueden completarse en línea desde la punta opuesta del planeta. Todo esto influye en las normas y legislaciones aplicables, no solo a nivel de contenido, sino también de fuente del derecho y de nivel de cobertura normativa. La distinción más general y legítima es la que existe entre las plataformas en línea, que operan en diversos países y que pueden beneficiarse de un enfoque normativo basado en múltiples jurisdicciones, y las plataformas basadas en la ubicación, que requieren la prestación de un servicio en un momento y lugar determinados. Como consecuencia de esta diversidad en la naturaleza del trabajo, en las circunstancias de los trabajadores y otras personas implicadas y en el carácter de los clientes, sería conveniente ser prudentes a la hora de formular recomendaciones políticas a gran escala y permitir que los gobiernos nacionales, estatales o provinciales, según corresponda, se centren en plantear soluciones concretas. Esto es especialmente relevante en aquellos contextos en los que un trabajo se asigna, se realiza y se entrega en un momento y lugar concretos.

- **3. El trabajo de plataformas se integra en el marco general del mercado de trabajo y depende de las oportunidades y desafíos que emanan de las condiciones del mercado local y nacional.** En consecuencia, el trabajo de plataformas es, en cierta

► **5. A pesar de complejidad de medir el mercado de trabajo de plataformas y de comparar este trabajo con las fuentes de trabajo tradicionales, se sabe que el trabajo de plataformas es un componente modesto pero duradero de los mercados de trabajo.**

Un análisis profundo de múltiples jurisdicciones parece demostrar que la penetración del trabajo de plataformas en el mercado de trabajo es algo limitada, en particular, en el contexto del mercado de trabajo basado en tareas, trabajos temporales o de múltiples partes interesadas mucho más complejo. Diversos expertos estiman que el tamaño de la economía de plataformas supone entre el 0,2 % y el 5 % de la fuerza de trabajo en las economías desarrolladas. Además, es necesario armonizar en cierta medida las definiciones de «trabajo de plataformas» para que puedan compararse con otras modalidades de trabajo y según las definiciones de la inclusión de la fuerza de trabajo. En este sentido, se podrían establecer algunos indicadores para clasificar de manera adecuada las ratios de utilización, para identificar la intensidad de trabajo y definir las horas de trabajo activo, teniendo en cuenta que existen grandes variaciones entre las horas activas o de trabajo en función del tipo y la modalidad de trabajo.

► **6. Un número abrumador de trabajadores en la economía de plataformas valoran la flexibilidad (para establecer y ajustar su trabajo) y autonomía que aporta, además de sentirse muy satisfechos en el sector.**

Las tasas de satisfacción tienden a ser más altas que las de trabajadores similares fuera de la economía de plataformas. Los trabajadores de plataformas consideran que solo un aumento de sueldo significativo podría compensar una limitación potencial de la flexibilidad que ahora disfrutaban. Además, muchos de estos trabajadores han señalado que querrían seguir trabajando de esta manera y hacerlo con más frecuencia. Se siguen elaborando nuevas intervenciones políticas para esta nueva modalidad de trabajo, en particular, en el contexto de unas expectativas cambiantes sobre la autonomía.

► **7. El trabajo de plataformas puede promover y contribuir a la transición exitosa de los trabajadores de la economía informal a la formal.**

Tanto las plataformas de trabajo en línea como las plataformas basadas en la ubicación tienen el potencial para ofrecer infraestructuras y sistemas para que un gran número de trabajadores por cuenta propia interactúen con empresas y consumidores de manera más formal. Los acuerdos escritos, la digitalización de las transacciones económicas, la centralización de la infraestructura, los

sistemas de pago seguros y la trazabilidad permiten proteger a los trabajadores por cuenta propia en contextos que antes carecían de estas salvaguardias. Además, migrar los servicios tradicionales a las plataformas ofrece nuevas oportunidades para la inclusión financiera y la alfabetización digital.

► **8. Algunos tipos de plataformas de trabajo han dado lugar a una importante innovación social y política. A nivel nacional y regional, tanto dentro como fuera del diálogo social tripartito tradicional, se están encontrando soluciones para mejorar los efectos positivos que emanan del aumento del trabajo de plataformas.**

En la actualidad, en muchos países, las salvaguardas dependen del empleador y no del trabajador. En la actualidad, las personas trabajan con más frecuencia siguiendo diversas modalidades de trabajo y tipologías contractuales a lo largo de su vida laboral. Las redes de protección sociales existentes deben adaptarse, para evitar que se deba escoger entre la flexibilidad y la seguridad. En este contexto, es importante evaluar cómo se pueden diseñar las protecciones sociales para que sean fluidas, flexibles y capaces de abarcar y acomodar nuevas formas de organización del trabajo. Las innovaciones sociales y políticas incluyen la adaptación de las protecciones sociales para ofrecer cobertura a toda la fuerza de trabajo y la incorporación de representantes de este nuevo mercado de trabajo. Los factores que garantizan el éxito de estas innovaciones sociales son la implicación de las plataformas y de sus trabajadores, así como el reconocimiento de que toda regulación debe dar cuenta del mercado de trabajo en general, ofrecer enfoques proporcionales para la participación común en la cobertura de los riesgos y garantizar la transferibilidad de las prestaciones adicionales. El trabajo de plataformas supone un reto para el diálogo social tradicional, pero también brinda la de adoptar enfoques innovadores. Algunos trabajadores de plataformas están colaborando para organizarse y representar mejor sus intereses. En algunos casos, esta asociación está vehiculada por las organizaciones de trabajadores y empleadores tradicionales, aunque otras veces ocurre de manera independiente. Esta nueva manera de trabajar está trayendo consigo soluciones innovadoras que han promovido relaciones en el trabajo propicias y sostenibles, diálogo social y relaciones laborales estables. A medida que surgen estas innovaciones a escala nacional y regional (en lugar de como estándares internacionales generalizados), están apareciendo un amplio abanico de soluciones más adaptadas para los trabajadores en sus diversos contextos locales.

El trabajo de plataformas genera un valor económico notable y fue fundamental para mitigar los daños ocasionados por el Covid-19

La economía de plataformas ha generado un importante valor económico en todo el mundo, dado que ha mejorado la eficiencia del mercado de trabajo, aumentado el acceso a los servicios y multiplicado la oferta para los consumidores y los comerciantes

Las plataformas pueden favorecer el crecimiento de las empresas si se adaptan mejor a las necesidades del mercado de trabajo y si permiten cubrir la demanda con mayor rapidez y flexibilidad. Las tecnologías digitales inteligentes permiten mejorar la eficiencia y serán cada vez más importantes a medida que la norma en el contexto empresarial sea operar en entornos y mercados más volátiles. La capacidad de adaptar con facilidad su caso de negocio, su modelo operativo y sus permutaciones en la fuerza de trabajo en consecuencia será fundamental para su desarrollo sostenible. En consecuencia, el acceso al empleo y la empleabilidad de los trabajadores dependerá cada vez más de contar con una reserva de mano de obra capacitada, tanto digital como presencial. Se ha demostrado este beneficio económico en todo el mundo y numerosos artículos de investigación subrayan el importante valor añadido del trabajo de plataformas.

McKinsey ha subrayado el potencial de las plataformas de talento en línea para aumentar la productividad y acceder a nuevos empleos. En 2015, predijo que las plataformas de talento en línea generarían un crecimiento de 2,7 billones de dólares (un 2 %) en la economía mundial y que aumentarían el empleo en 72 millones de empleos equivalentes a tiempo completo para 2025.¹ El informe Good Work, publicado por Public First en 2021, concluyó que la economía de plataformas en Reino Unido aporta unos de 25 000 millones de libras de valor añadido bruto, o lo que es lo mismo, algo más del 1 % de la economía.² El informe prevé que la economía de plataformas podría contribuir al crecimiento económico con 4700 millones de libras adicionales. Esta ganancia de peso económico aumentaría los ingresos para las familias medias, la comodidad y la asequibilidad para los consumidores y los ingresos fiscales para los servicios públicos.³

Las plataformas permiten a las empresas satisfacer con mayor rapidez su demanda de mano de obra, lo que les permite crecer, adaptarse y mejorar su crecimiento y su eficiencia en el mercado de trabajo. Diversos estudios confirman que casar de manera adecuada a los trabajadores con las empresas tiene un efecto claro en el crecimiento económico. Las encuestas realizadas a las pymes de la OCDE subrayan que la contratación a distancia es más económica, lo que permite a una pyme completar un proyecto determinado en menos tiempo y reducir los desafíos derivados de buscar talento a nivel local.

Un estudio de Brookings Institution de 2022 determinó que el 93 % de los estadounidenses tenían acceso a alimentos frescos o a comidas preparadas de acceso rápido gracias a, como mínimo, una plataforma de reparto.⁴ Estas zonas de reparto llegan a la mayoría de los estadounidenses que viven en los denominados «desiertos alimentarios». En consecuencia, el 90 % de las personas que viven en zonas de ingresos bajos y un mal acceso tienen, como mínimo, una alternativa digital para acceder a alimentos. La disponibilidad de estos servicios supera el 95 % en los desiertos alimentarios de las zonas metropolitanas.⁵ Un informe de Deloitte de 2019 titulado Delivering Growth evaluó los efectos de las plataformas de reparto para los restaurantes que se asociaron a dichas plataformas para aumentar su base de consumidores en diversas capitales europeas.⁶ Para muchos restaurantes, el coste que conllevaría disponer de su propio sistema de reparto de comidas sería inviable y muchos no tenían sistema de reparto de antemano. Los restaurantes que empezaron a utilizar plataformas

1 McKinsey Global Institute (2021). The future of work after Covid-19. McKinsey Global Institute.

2 Public First (2021). Good Work Report. Public First.

3 Public First (2021). Good Work Report. Public First.

4 Brookings Institution (2022). Delivering to Deserts: New data reveals the geography of digital access to food in the US. Brookings Institution.

5 Brookings Institution (2022). Delivery to Deserts.

6 Deloitte (2019). Delivering Growth The impact of third-party platform ordering on restaurants. Londres: Deloitte.

de reparto vieron un aumento general de la demanda de comida. El informe concluye que la disponibilidad de las plataformas de reparto promovió la aparición de nuevos restaurantes. Además, el aumento de los repartos de comidas no supuso una reducción de las reservas en sala y conllevó un aumento de los ingresos y de las ventas, en particular, para los restaurantes que no pertenecen a una cadena. Otros estudios similares en Australia y Nueva Zelanda en 2020 arrojan unos efectos económicos positivos similares. En Australia, el gasto en comida a domicilio aumentó entre 2012 y 2019, lo que ocasionó un aumento en la facturación de los restaurantes de 2000 millones de dólares durante ese periodo. El aumento del gasto no ha mermado las reservas en los restaurantes, sino que ha aumentado el número total de ventas y el gasto general en comidas.⁷

También existen suficientes datos que demuestran que la economía de plataformas permite a quienes tienen menos capital acceder a activos o servicios imprescindibles para participar de la economía. En 2022, un estudio concluyó que las personas que no tienen vehículo y que no pueden acceder a uno tienen más probabilidades que las personas con vehículo de hacer uso de las plataformas de vehículos con conductor, además de usarlos con más frecuencia, en especial, para colmar las limitaciones espaciales y temporales de los servicios de transporte público, para acceder a atención médica y para hacer la compra.⁸

Una serie de entrevistas realizadas en Kenya, Ghana e Indonesia destacan la importancia de las plataformas de reparto para las pequeñas y medianas empresas.⁹ Cada vez más pymes se dedican al comercio electrónico y usan plataformas para minoristas para vender sus productos. En consecuencia, las plataformas de reparto les permiten ampliar su base de clientes. Además, los servicios de estas plataformas les permiten centrarse en la elaboración de sus productos y servicios, en lugar de en la logística de distribución y entrega.

Durante la pandemia de Covid-19, el trabajo de plataformas desempeñó un papel fundamental a la hora de mitigar los daños entre los trabajadores vulnerables

El trabajo de plataformas ha permitido a los trabajadores seguir percibiendo ingresos y consumiendo de manera más eficiente en un contexto de alteración económica del mercado de trabajo y, en ocasiones, de desempleo. A medida que las economías sufrían las consecuencias de la pandemia del Covid-19, el trabajo de plataformas se hizo indispensable para mitigar las alteraciones de la economía y el mercado de trabajo. Con el objetivo de limitar la propagación del virus, el reparto de alimentos, comidas, medicamentos y otros productos básicos para el hogar se hizo indispensable para muchas personas. Asimismo, el trabajo de plataformas fue esencial para ayudar a un gran número de trabajadores despedidos por supresión de empleo a encontrar trabajo de nuevo, sobre todo en sectores esenciales para la economía.

Accenture analizó los datos administrativos y encuestó a una muestra representativa de miles de conductores y repartidores en Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, Francia, Canadá y Australia que habían empezado a trabajar con Uber durante el primer año de la pandemia. Accenture concluyó que el trabajo de plataformas ayudó a las personas a mitigar los efectos económicos y sanitarios de la pandemia. El 79 % de los nuevos trabajadores dijo que el trabajo de plataformas había supuesto una red de seguridad financiera para ellos.¹⁰ Según un estudio de la Universidad de California en Davis, durante la pandemia, el número de desplazamientos se redujo menos en las zonas de renta baja que en las de renta alta, lo que sugiere que los servicios de alquiler de vehículos con conductor desempeñaron un papel vital para satisfacer estas necesidades de movilidad.¹¹

7 AlphaBeta (2022). Growing the Pie: Delivery apps bring \$2.6 billion of trade to the Australian restaurant industry, of which 70% is incremental, February 2020.

8 Brown et al. (2022). Buying access one trip at a time: Lower-income households and ride-hail. Journal of American Planning Association.

9 OIT (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

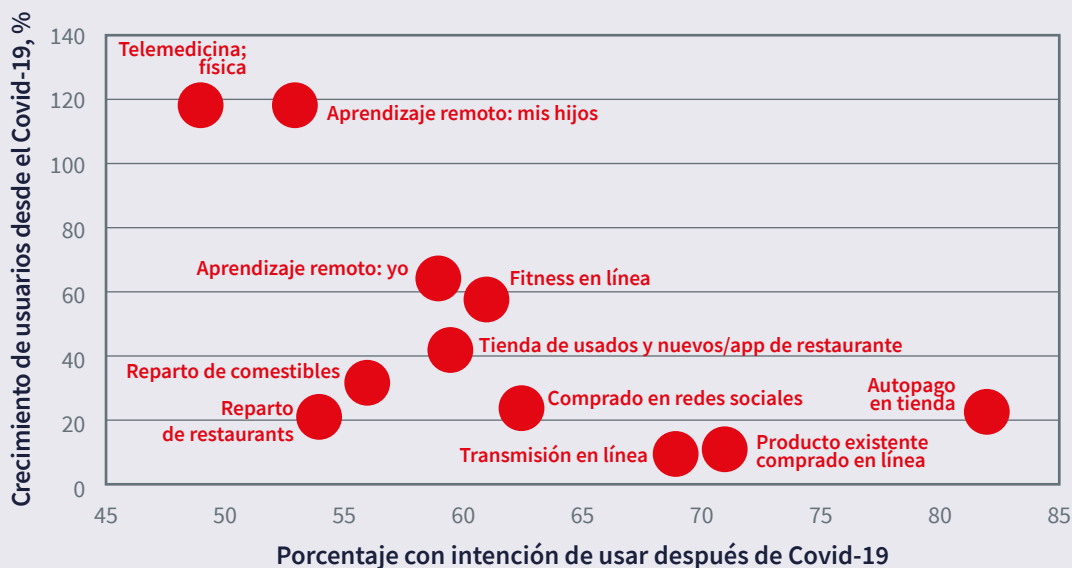
10 Accenture (2021). *Platforms Work Report Research with workers using the Uber app during the first year of the Covid-19 pandemic*. Accenture.

11 UC Davis (2021). Ridehailing demand is resilient among low-income travelers during the Covid-19 pandemic. National Center for Sustainable Transportation.

Durante la pandemia, las agencias de colocación tuvieron que hacer frente a una demanda de trabajadores sin precedentes para sectores vitales. De manera simultánea, un gran número de trabajadores que habían sido despedidos por supresión de empleo en los sectores más afectados por la pandemia contactaron con estas agencias para buscar nuevas oportunidades de empleo. La WEC ha determinado que los trabajadores de estos sectores en contracción pudieron readaptarse profesionalmente gracias a diversas iniciativas y acceder a sectores y empleos esenciales. Con frecuencia, estas iniciativas se pusieron en marcha con la colaboración de los sindicatos o de los servicios públicos de empleo.

Más allá de incorporar a un gran número de trabajadores que habían perdido su empleo, las plataformas proporcionaron servicios esenciales y protección de gran valor para sus trabajadores. En 2021, la OCDE analizó datos de una encuesta a las plataformas de reparto y de servicios de transporte con conductor y descubrió que las plataformas habían proporcionado equipos de protección personales a los trabajadores o algún tipo de licencia por enfermedad para permitir que pudieran hacer cuarentena sin perder sus ingresos.¹² El trabajo de plataformas constituirá un integrante más de la economía más allá de la pandemia. El número de usuarios de las plataformas digitales seguirá creciendo más allá del Covid-19.

Figura 01 ► Incremento en uso de consumidores de canales digitales desde que comenzó el Covid-19 en China, Francia, Alemania, India, Japón, España, Reino Unido y Estados Unidos



El trabajo de plataforma es difícil de definir, ya que adopta formas diversas y comprende un ecosistema complejo y heterogéneo de empresas y actividades

La economía de plataformas es un ecosistema diverso. Abarca diversos sectores de la economía, modelos de negocio, modos de prestación de servicios, formas de trabajo y perfiles de trabajadores. De hecho, esta variedad de sectores puede catalogarse de manera muy limitada siguiendo la catalogación sectorial existente, que es estanca y excluyente. Es necesario reconocer estos

12 OCDE (2021). *What have platforms done to protect workers during the coronavirus (Covid-19) crisis?* París: OECD Publishing.

ecosistemas como un conjunto de servicios diversos e interrelacionados que los trabajadores prestan y que los clientes necesitan, cuya naturaleza puede variar desde los servicios personales *in situ* hasta las tareas digitales.

Las plataformas conectan a los usuarios de diversas maneras, tales como el formato entre pares (P2P), entre empresas (B2B) o entre empresas e individuos (B2P). Estas características dependen de la experiencia del usuario, pero en especial de la naturaleza de la industria y de los servicios prestados, así como de la cantidad y calidad de servicios existentes en dicha industria. En este sentido, la prestación de servicios en horarios intempestivos, en zonas desatendidas o de baja demanda son algunos ejemplos claros.

Es importante reconocer que la manera de garantizar que los trabajadores estén protegidos de los riesgos del trabajo y que, al mismo tiempo, sigan teniendo acceso a oportunidades es centrarse en el efecto que una cierta modalidad de trabajo tiene sobre los trabajadores, en lugar de imponer regulaciones basadas en modelos empresariales particulares. Los gobiernos deben ser capaces de distinguir entre las plataformas que funcionan como agencia o como intermediario y los tipos de acuerdos con los que operan, siempre desde la perspectiva de la tarea realizada y del trabajador que la realiza. Además, este análisis contextual puede ayudar a determinar cuál es el mejor nivel de intervención política y normativa: local, nacional o internacional. Por ejemplo, los servicios en el mundo físico tienen implicaciones distintas que tareas digitales, puesto que están relacionadas por definición con otras cuestiones sujetas a normativas locales o nacionales.

La economía de plataformas también recoge diversas modalidades de trabajo, según el tipo de vinculación. Por un lado, las plataformas basadas en la ubicación requieren que un trabajador opere en un determinado lugar geográfico (como en los sectores del reparto, el transporte y los cuidados). Por otro lado, las plataformas en línea otorgan una flexibilidad considerable a sus trabajadores, que operan a través de Internet (como en los sectores de la consultoría, la programación o la edición de imágenes para redes sociales). Las primeras cuentan con una fuerza de trabajo visible e identificable, que ofrece servicios en persona a nivel local. Las segundas cuentan con una fuerza de trabajo invisible y dispersa por el mundo, que se centra en la realización de tareas digitales.

Esta diferenciación entre las plataformas basadas en la ubicación y en línea es indispensable para poder analizar el trabajo en la economía de plataformas. Ambas pueden diferir de manera notable en lo relativo a las modalidades de trabajo, a los perfiles profesionales de sus trabajadores, a la percepción del trabajo y a las normativas aplicables. En consecuencia, para poder abordar las necesidades de los trabajadores de plataformas, hay que tener en cuenta estas diferencias.

A medida que las plataformas de trabajo en línea pulen su modelo de negocio, puede que algunas se asemejen cada vez más como una agencia de colocación (o de trabajo temporal) con una interfaz en línea. Las plataformas en línea permiten a las empresas centrarse en sus actividades principales y externalizar determinadas tareas a socios especializados en ellas. En particular, las plataformas en línea permiten a las empresas de todos los tamaños acceder de forma fácil y económica a servicios y asistencia informática muy valiosos. Hay que subrayar que los trabajadores de las plataformas en línea y basadas en la ubicación requieren distintas competencias.

Las principales plataformas son *plataformas basadas en la ubicación*, tales como:

- ▶ **Servicios de alquiler de vehículos con conductor**, tales como Didi, Uber y Lyft.
- ▶ **Servicios de reparto**, tales como Glovo, Deliveroo, TakeAway.com y The Delivery Hero.
- ▶ **Servicios personales**, tales como Helpling, Task Rabbit, Handy y Care.com

Plataformas en línea, tales como:

- ▶ **Plataformas de microtareas y trabajo colaborativo**, tales como Mechanical Turk, Clickworker, Gigwalk, Onespace, Crowdsourcing y FigureEight.
- ▶ **Servicios de contratación**, tales como Randstad, Upwork, MBO Partners, Toptal, Adecco, Catalant, Fiverr, Freelance.com, Zhubajie, Hays, Twago, LiveOps, TalentNet, ManpowerGroup y Adia.

Los trabajadores empleados en la economía de plataformas también tienen perfiles muy diversos. Existen distintas categorizaciones y tipificaciones de trabajadores en la economía de plataformas y se han identificado diversas motivaciones para trabajar en este sector. En términos generales, se ha intentado catalogar a los trabajadores según si lo hacen por elección o por necesidad, si el trabajo es una fuente primaria o secundaria de ingresos y si la motivación es el crecimiento profesional o rellenar hueco entre empleos. En condiciones normales, casar este abanico de motivaciones es un ejercicio complejo de por sí, pero la situación se complica aún más debido a que los trabajadores pueden y suelen moverse con frecuencia entre el trabajo de plataformas y fuera de ellas. Además de los múltiples perfiles que presentan estos trabajadores, hay casi tantos modelos de negocio como plataforma, lo que influye tanto en el tipo de trabajo que se presta como en las condiciones de trabajo para los trabajadores. Estos diferentes modelos pueden influir en el tipo de normativas aplicables o no a las plataformas.

Es importante tomar en consideración estas distinciones y diferenciaciones en cualquier análisis o proceso de formulación de políticas relativos al trabajo de plataformas. Del mismo modo, estas variables pueden hacer que los desafíos sean idénticos a los similares a cuando se analiza el trabajo fuera de las plataformas. En consecuencia, identificar la causa subyacente y si ya existen mecanismos para abordarla en los instrumentos y acuerdos vigentes puede ofrecer una respuesta más eficaz.

La economía de plataformas da trabajo a una proporción relativamente pequeña de la mano de obra en el mundo

Se suele decir que la economía de plataformas es un segmento amplio o creciente del mercado de trabajo. Un estudio del Gobierno de Australia sobre el trabajo bajo demanda de 2019 sugiere que el 14 % del mercado de trabajo operaba en algún tipo de trabajo de plataformas¹³. Un estudio de Staffing Industry Analysts en 2016 sugiere que el 29 % de la fuerza de trabajo de Estados Unidos ha participado en alguna forma de trabajo de plataformas.¹⁴ Casi todas estas estimaciones dibujan una imagen errónea del verdadero peso que tiene la economía de plataformas, dado que no realizan un estudio comparativo de la participación en el mercado de trabajo y en la fuerza de trabajo, parten de una definición excesivamente amplia sobre las empresas que han de incluirse, carecen de constancia en su definición sobre qué se considera «trabajo» y se centran en la tasa de utilización, en lugar de en la intensidad laboral, que es un factor más importante. No se puede establecer categorías ni equivalentes ni similares con las que comparar a los trabajadores de la economía de plataformas y a los trabajadores empleados. Es fundamental conocer la intensidad del trabajo para determinar cuántas personas utilizan de manera activa las plataformas como fuente principal de trabajo. Y, para rizar el rizo, sigue resultando problemático determinar una definición y parámetros de medición del trabajo de plataformas, en parte debido a que los obstáculos a la entrada y al acceso en el sector son pocos o incluso inexistentes. Además, un trabajador puede trabajar para diversas plataformas de manera simultánea o combinar un empleo tradicional con un empleo de plataformas.

Un informe de 2019 elaborado por el Banco Mundial, *La naturaleza cambiante del trabajo*, determinó que la fuerza de trabajo total en el mundo es de unos 3500 millones personas, cifra que engloba a las personas de más de 15 años que trabajan en la producción de bienes o servicios.¹⁵ Menos del 3 % del total trabaja por cuenta propia y menos del 0,5 % participa en la economía de plataformas, cifra que baja del 0,3 % en los países en desarrollo.¹⁶ Esto sugiere que el tamaño real del mercado de trabajo en la economía de plataformas, pese a ser tangible, no es ni de lejos tan grande como se dice. También es posible que, en un mercado de trabajo limitado, como está siendo el caso debido

13 Victorian Department of Premier and Cabinet (2019). Inquiry into Victorian on-demand workforce. Victoria, Australia.

14 Staffing Industry Analysts (2020). *The Gig Economy and Talent Platforms*. Mountain View, California: Staffing Industry Analysts.

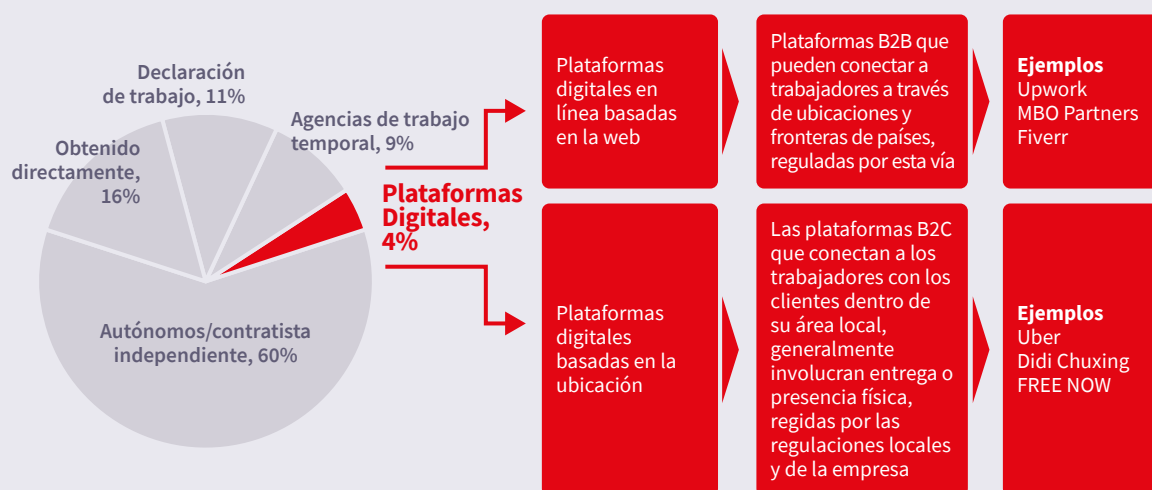
15 Banco Mundial (2019). *Informe sobre el desarrollo mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*. Washington D. C.: Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3

16 Banco Mundial (2019). *Informe sobre el desarrollo mundial 2019*.

a la tensión económica tras la pandemia, este número haya dejado de crecer o incluso empezado a reducirse.

Las plataformas en línea suponen un porcentaje mucho menor de la economía de plataformas, en comparación con las plataformas basadas en la ubicación. En 2021, los investigadores del Online Labour Observatory estimaron que unos 14 millones de personas han conseguido trabajo a través de plataformas de en línea, aunque solo 3,3 millones (el 2 % de los 193 millones de personas registradas) han completado 10 proyectos como mínimo o ganado más de 1000 dólares.¹⁷

Figura 02 ► Ingresos mundiales de la economía de plataforma por categoría (%)



El trabajo de plataformas ha reducido los obstáculos que impedían el acceso al trabajo decente, lo que ha otorgado flexibilidad a los trabajadores y ha abierto la puerta al trabajo formal gracias al desarrollo de competencias

Acceso al trabajo para trabajadores marginalizados

Muchas de las modalidades del trabajo de plataformas permiten acceder al trabajo con una facilidad sin precedentes. Aunque cada plataforma tiene su propia política, en la mayoría de los casos, los trabajadores no tienen que esperar a que se publique una oferta de trabajo o pasar una entrevista. Las personas que cuenten con la documentación y con los permisos exigidos por las autoridades locales y que dispongan de los medios para completar el trabajo exigidos por la plataforma pueden darse de alta en ellas y empezar a percibir ingresos en solo pocos días.

La relativa escasez de requisitos de acceso hace que el trabajo de plataformas atraiga a diversos grupos de trabajadores. Las trabajadoras de plataformas destacan que el trabajo temporal y basado en proyectos les permite conciliar mejor su trabajo con sus responsabilidades de cuidados. Según una encuesta en línea, las trabajadoras valoran especialmente el poder trabajar desde casa y combinar este trabajo con sus responsabilidades de cuidados. Además, las mujeres con estudios

17 Online Labour Observatory (2021). *The Online Labour Index 2020*. Recuperado de: <http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/>

superiores indicaron que el trabajo de plataformas aumentaba sus posibilidades de conseguir un trabajo alineado con su nivel de competencias.

Según la OCDE, el trabajo de plataformas también ofrece nuevas oportunidades a los trabajadores con discapacidad. El año pasado, la Fundación ONCE¹⁸ y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT concluyeron que la capacidad de gestionar el trabajo de forma independiente beneficia en gran medida a las personas con discapacidad y, en particular, a quienes no pueden trabajar a tiempo completo o en horarios fijos. Estos datos se ven reforzados por los testimonios de los trabajadores con discapacidad, que reconocen que el trabajo mediante plataformas en línea les ha ofrecido la oportunidad de trabajar en condiciones que se ajustan a su situación personal, como la posibilidad de trabajar de manera remota. Para poder aprovechar al máximo este potencial, se debe promover el acceso a una infraestructura digital y a las competencias digitales necesarias para las personas con discapacidad.

Estos soportes tienen especial importancia en épocas de alteración rápida y radical. Las mujeres, los migrantes y las minorías étnicas o raciales fueron algunos de los grupos de trabajadores más afectados por el Covid-19. La flexibilidad del trabajo de plataformas permitió a estos trabajadores acceder nuevas fuentes de ingresos. Por ejemplo, en Australia, el 64 % de los trabajadores que se incorporaron a las plataformas durante la pandemia del Covid-19 declararon que no cumplían los requisitos para percibir apoyo del Gobierno, en su mayoría, debido al estado de su visado, y que recurrieron al trabajo de plataformas para acceder a una fuente de ingresos indispensable durante ese periodo.¹⁹ A medida que nos adentramos en la economía pospandemia, esta oportunidad de acceder con facilidad a ingresos flexibles con los que complementar unos ingresos fijos en un contexto inflacionario será cada vez más importante para aquellas personas jubiladas que no tienen facilidades para compaginar su jubilación con el trabajo. Las plataformas pueden ser un aliado fundamental en las políticas activas del mercado de trabajo a nivel nacional, que aspiran a promover la activación y la incorporación de las personas desocupadas y e inactivas de larga duración, tales como grupos destinatarios concretos, como las personas con discapacidad, las mujeres, los migrantes recién llegados y los trabajadores jóvenes.

Las plataformas en línea han permitido acceder al trabajo a un amplio número de trabajadores que, de lo contrario, habrían tenido dificultades para encontrar empleo. Por ejemplo, permiten que el acceso al mercado de trabajo a distancia, de manera relativamente libre de discriminación. Esto beneficia a aquellos trabajadores víctimas de la discriminación en sus mercados de trabajo locales o cuyas circunstancias personales les obligan a trabajar desde casa. Estas son algunas de las características de las plataformas, así como la capacidad de autogestión y la diversidad de las tareas publicadas en las plataformas, que pueden tener beneficios notables en la vida de los trabajadores. Además, numerosos estudios demuestran que las plataformas de externalización abierta de tareas permiten acceder a tareas relativamente bien remuneradas a trabajadores en países en desarrollo.

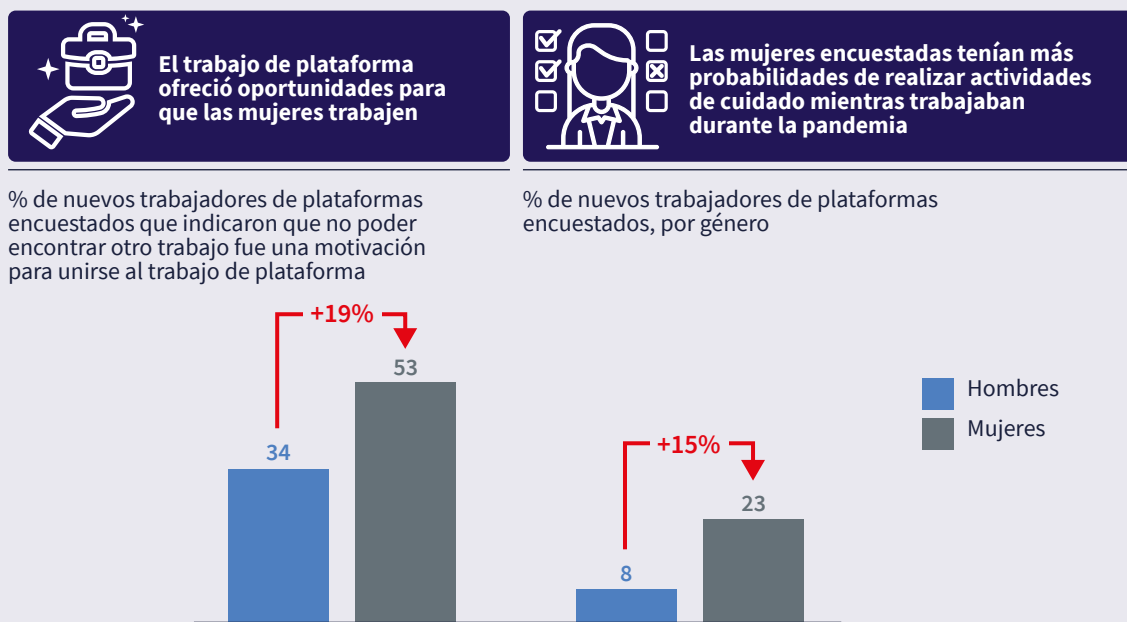
El trabajo de plataformas también permite un mayor acceso al trabajo a grupos marginalizados que, de lo contrario, no podrían acceder a empleo. En Bangladesh, la plataforma Lily, una plataforma de transporte personal, ofrece viajes en motocicleta como forma de desplazarse por la concurrida ciudad de Daca, en especial, para mujeres. Permite que las clientas puedan desplazarse con motoristas mujeres. Esto permite que las mujeres que solían depender de conductores hombres puedan dejar de preocuparse por su seguridad, lo que a su vez elimina los obstáculos para que vayan al trabajo.²⁰

18 Fundación ONCE y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (2021). *Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_780957/lang-es/index.htm

19 Accenture (2021). *Platforms Work Report Research with workers using the Uber app during the first year of the Covid-19 pandemic*. Accenture.

20 Dhaka Tribune (2017). *Lily promises commute solution for women*. Recuperado de: <https://archive.dhakatribune.com/magazine/weekend-tribune/2017/12/30/lily-commute-solution-women>

Figura 03 ► Oportunidades del trabajo de plataforma



Una oportunidad de empleo para los trabajadores altamente calificados pero desconectados

Al igual que el trabajo de plataformas permite incorporar al mercado de trabajo a trabajadores que, de lo contrario, no habría tenido acceso, también permite a los trabajadores calificados a seguir trabajando pese a unas circunstancias cambiantes. El trabajo de plataformas ofrece oportunidades considerables para que los trabajadores y profesionales calificados accedan a trabajos adaptados a sus circunstancias particulares. En 2021, una encuesta a 6000 estadounidenses concluyó que el trabajo por cuenta propia está popularizándose las poblaciones con mayor cualificación. La mayoría de los trabajadores autónomos encuestados ofrecían servicios calificados, tales como programación informática, marketing, informática y consultoría. Un dato llamativo es que la mayoría de los trabajadores con títulos de posgrado preferían trabajar por cuenta propia.²¹

La flexibilidad es el principal motivo por el que los trabajadores participan en la economía de plataformas

Las plataformas permiten a los trabajadores gozar de una flexibilidad sin precedentes y, en algunos casos, casi en tiempo real. Aunque cada plataforma opera de manera distinta, los trabajadores gozan de mayor control sobre cuándo y dónde trabajan, qué tareas o servicios aceptan o rechazan, cómo completan una tarea o servicio y cuándo dejan de trabajar, ya sea temporal o definitivamente. Los trabajadores pueden y suelen trabajar para diversas plataformas competidoras al mismo tiempo. No necesitan inscribirse en un turno determinado y no se les penaliza si deciden no trabajar durante una serie de horas, meses o incluso años.

Un estudio de Adecco demuestra que todos los trabajadores buscan y aprecian la flexibilidad, inclusive fuera de la economía de plataformas. Hay que tener en cuenta que la flexibilidad del

21 Freelancer (2021). *NASA & Freelancer Crowdsourcing the final frontier*. Recuperado de: <https://www.freelancer.com/nasa/about>

trabajo de plataformas es radicalmente distinta a la flexibilidad que ofrecen los empleadores tradicionales, que suele consistir en que los empleados cambien turnos entre sí para trabajar durante la franja que mejor les convenga. No obstante, esta «flexibilidad» en los acuerdos de los modelos de empleo tradicionales siguen partiendo de la premisa de que el trabajador tendrá que estar disponible durante una franja concreta para realizar el trabajo por el que se le contrata.

Los trabajadores de plataformas de todo el mundo indican que conceden gran importancia a la flexibilidad de su trabajo. Una encuesta realizada por Future Forum Pulse y gestionada por Slack en noviembre de 2021 determinó que, de los 10 737 trabajadores de plataformas encuestados en Estados Unidos, Australia, Francia, Alemania, Japón y Reino Unido, el 95 % valoraban positivamente la flexibilidad horaria.²² Esto coincide con las conclusiones de estudios localizados. Una encuesta a los trabajadores de plataformas de California realizada por EMC Research en septiembre de 2021 arrojó los siguientes datos: el 75 % de los encuestados prefería ser contratista independiente a empleado, el 89 % de los encuestados valoraba muy positivamente la flexibilidad para decidir cuándo trabajar y el 79 % indicaba que ser su propio jefe era muy importante para ellos.²³

Un estudio a gran escala realizado por Copenhagen Economics entre más de 16 000 repartidores en toda Europa determinó que, para más de dos tercios de los encuestados, la flexibilidad era el principal motivo por el que trabajaban en la economía de plataformas digitales.²⁴ La flexibilidad del trabajo fue fundamental para que muchos repartidores pudieran trabajar. Si una plataforma u otro empleador les obligara a trabajar durante unas horas fijas, hasta 250 000 repartidores en Europa perderían la oportunidad de trabajar en el reparto de comida a domicilio.

La flexibilidad también es muy importante para los trabajadores de plataformas en línea. La flexibilidad y la independencia fueron elementos recurrentes en el Freelance Satisfaction Index (el índice de satisfacción del trabajador autónomo) en 2021, que recoge las opiniones de 1900 trabajadores por cuenta propia vinculados a 75 plataformas de trabajo en línea. De las ocho variables analizadas, que iban de la flexibilidad a la consecución de objetivos económicos, cuatro de cada cinco encuestados indicaron que la flexibilidad era la variable más importante.²⁵

La flexibilidad que ofrece el trabajo de plataformas genera un valor monetario real

Es necesario subrayar que la flexibilidad que otorga el trabajo de plataformas es muy distinta a los horarios de trabajo flexibles de los modelos de empleo tradicional, como son el trabajo a tiempo parcial o como contratista. La flexibilidad que ofrece el trabajo de plataformas permite hacer cambios casi en el último minuto, y esto solo es posible cuando no se espera que un trabajador trabaje un número mínimo de horas y cuando no se programan turnos ni horarios de trabajo. Aunque existen algunas diferencias en los modelos de negocio entre estos enfoques, es importante subrayar que la esencia del trabajo de plataformas es que el trabajador es quien tiene la decisión última sobre su trabajo.

Numerosos estudios han demostrado que los trabajadores no operarían mediante plataformas si se pusiera en jaque esta flexibilidad. Un estudio de 2019 realizado en Chile y México concluyó que los conductores de Uber solo encontrarían la motivación para trabajar como empleado tradicional si percibieran más del doble de remuneración.²⁶

22 Future Forum (2021). Leveling the playing field in the hybrid workplace. Recuperado de: <https://futureforum.com/wp-content/uploads/2022/01/Future-Forum-Pulse-Report-January-2022.pdf>

23 EMC Research (2021). California app-based rideshare and delivery drivery survey. California.

24 Copenhagen Economics (2021). The value of flexible work for local delivery couriers: Evidence from a novel, large-scale pan-European courier survey. Recuperado de: <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf>

25 University of Toronto (2021). Freelance Satisfaction Index. Toronto, Canadá.

26 Azuara, O.; González, S.; Keller, L. (2019). *¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?: Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Un estudio de la Universidad de Yale en 2017 desveló que, para los trabajadores, la flexibilidad que otorga trabajar con aplicaciones de viajes compartidos suponía ganar 150 dólares más a la semana.²⁷ Este superávit es ocho veces mayor que lo que ofrecen los servicios de tipo taxi, en los que los conductores deben elegir de antemano uno de los tres turnos en los que se divide el día. Esto se debe a que los conductores pueden ganar más por hora y elegir trabajar más horas cuando pueden responder de manera flexible, al contrario que cuando se comprometen a un turno concreto.

Asimismo, un estudio de la Universidad de Oxford determinó que el conductor promedio en Londres que trabaje para Uber solo aceptaría trabajar en un horario fijo, en lugar de en un horario flexible, si ello supusiera un aumento del sueldo por hora del 25 %.²⁸ Otro estudio de 2020 reveló que las mujeres, los grupos minoritarios, los trabajadores de menores ingresos y los trabajadores marginalizados serían los más perjudicados por una reducción de la flexibilidad laboral.²⁹

Las plataformas desempeñan un papel importante en la formación y el desarrollo de competencias del capital humano

Las plataformas ostentan un papel fundamental en la promoción de la empleabilidad y la formación. En consecuencia, tienen una influencia vital en el perfeccionamiento de las competencias y en la readaptación profesional de la fuerza de trabajo mundial. Un informe de Accenture de 2021 recoge que el 65 % de los nuevos trabajadores de plataformas dijeron haber adquirido competencias valiosas que podrían ayudarles a mejorar sus perspectivas de trabajo en el futuro y que el 76 % eran optimistas sobre sus oportunidades de trabajo futuras.³⁰ Numerosas plataformas han dado pasos significativos para generar oportunidades de aprendizaje para los empleados activos en sus plataformas:

- ▶ Las personas que trabajan para Uber tienen acceso a diversas oportunidades de aprendizaje gratuito. En América Latina, tienen acceso gratuito a aprendizaje en línea centrado en la educación financiera. En Kenya y en Sudáfrica, tienen acceso a un programa de aprendizaje gratuito sobre competencias emprendedoras, desde la gestión de las finanzas hasta la resolución de problemas.³¹ En Estados Unidos y en varios países europeos, Uber tiene alianzas para que los conductores y repartidores que cumplan los requisitos puedan acceder gratuita a estudios de grado, enseñanza de idiomas y programas centrados en la administración de empresas y en el liderazgo. En la mayoría de países en los que opera Uber, los conductores y repartidores que cumplen los requisitos pueden disfrutar de oportunidades de aprendizaje de idiomas gracias a la alianza con Rosetta Stone. Muchos de los trabajadores de plataformas, en especial en los países en desarrollo, pueden adquirir competencias digitales y de alfabetización financiera concretas por el simple hecho de pasar del trabajo informal, fuera de las plataformas y basado en transferencias en efectivo al trabajo de plataformas.
- ▶ Las agencias de colocación de Europa, en estrecha colaboración con los representantes de los trabajadores, han creado una serie de fondos de formación para que los trabajadores eventuales, para que puedan ahorrar de cara a seguir formándose mientras trabajan en diferentes proyectos, empresas y sectores. Esto ha permitido que más de 5,9 millones de trabajadores reciban formación gracias a sus intermediarios en el mercado de trabajo.³²
- ▶ En India, Urban Company, una plataforma localizada especializada en la prestación de servicios personales, tales como las reparaciones del hogar, la belleza y el bienestar, se ha asociado con la Agencia Nacional de Desarrollo de las Calificaciones para ofrecer oportunidades de capacitación para los emprendedores de su plataforma³³. Gracias a esta

27 Yale University (2017). Quantifying the value of flexibility for Uber's Driver-Partners. Recuperado de: <https://medium.com/uber-under-the-hood/quantifying-the-value-of-flexibility-for-ubers-driver-partners-29395a3f1888>

28 Oxford University (2018). Uber Happy? Work and well-being in the "gig economy". Recuperado de: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/201809_Frey_Berger_UBER.pdf

29 EMC Research (2021). California app-based rideshare and delivery drivery survey. California.

30 Accenture (2021). *Platforms Work Report Research with workers using the Uber app during the first year of the Covid-19 pandemic*. Accenture.

31 Uber (2021). *2021 ESG Report*. Uber.

32 WEC (2019). *Social Impact Report*. Bruselas: Confederación Mundial del Empleo.

33 Urban Company (2019). Urban Company and NSDC enter into a partnership on World Youth Skills Day. Recuperado de: <https://www.urbancompany.com/blog/company-updates/urban-company-and-nsdc-partnership/>

colaboración, han fundado 15 centros de capacitación con más de 100 capacitadores, con el objetivo de garantizar la calidad. Los cursos que ofrecen incluyen competencias de emprendimiento y cuidados, así como competencias interpersonales. Esto ha mejorado las oportunidades de empleo, la calidad y los ingresos de los trabajadores, en su gran mayoría, mujeres.

El trabajo de plataformas también permite el acceso al trabajo formal

La labor de plataformas es especialmente importante para abrir la puerta a la transición hacia el trabajo formal, sobre todo en los países en desarrollo. Las plataformas forman parte de la economía formal y son empresas muy visibles, lo que favorece las relaciones laborales formales, gracias a que se oficializan en contratos por escrito. El trabajo formal también aporta ventajas a los gobiernos y al erario público, dado que se recaudan ingresos fiscales adicionales de gran peso para los países en desarrollo, que de lo contrario tendrían una base de ingresos limitada.

La infraestructura de las plataformas también permite gestionar y prestar servicios de protección social:

- ▶ En India, se ha adoptado una normativa para que los trabajadores de plataformas tengan acceso a redes de protección social. Este caso es un buen ejemplo de cómo una reforma normativa puede llevar a los trabajadores del sector informal al formal.
- ▶ En Indonesia, un estudio subraya la importancia del trabajo de plataformas en la economía informal, donde la tasa de trabajo informal de los sectores no agrícolas es del 80,2 %. Mediante entrevistas a conductores de plataformas de transporte personal (en particular, GoJek y Grab Bike), el estudio demostró que los trabajadores veían este trabajo como una oportunidad de aprovechar sus activos y de acceder a mayores ingresos. Además, estimaban que trabajar a través de la plataforma era mejor que su empleo anterior. Estos conductores tenían experiencia trabajando tanto en la economía formal como en la informal. El estudio también analiza de qué manera estas plataformas habían favorecido la adhesión a distintos sistemas de apoyo público.
- ▶ En Perú, solo el 10 % de los trabajadores por cuenta propia pueden ahorrar.³⁴ La plataforma de transporte personal Cabify, el Banco Interamericano de Desarrollo y otros socios han creado cuentas de ahorro personales para que los conductores de Cabify en Perú puedan ahorrar de manera automática un porcentaje de sus ingresos, entre otros usos, para sus fondos de pensiones.

Se han logrado avances significativos en los modelos de negocio de las plataformas, en el diseño de políticas y en la defensa de los trabajadores para garantizar los derechos y la protección de los trabajadores y ampliar la cobertura normativa

Formulación de políticas a nivel jurisdiccional

En los últimos tiempos, ha habido una serie de avances políticos en todo el mundo destinados a garantizar los derechos y la protección en el trabajo para los trabajadores de plataformas. Esta tendencia generalizada de cambios a nivel nacional y regional se ha extendido por diversos continentes y ha registrado un progreso notable en los últimos años.

34 Universidad del Pacífico (2019). The impact of digital savings account on savings and welfare: Evidence from gig-economy workers in Peru.

En Estados Unidos, el estado de California aprobó en noviembre de 2022 la iniciativa popular núm. 22, que garantiza una serie de ventajas para los conductores y los repartidores de la economía de plataformas, tales como unos ingresos mínimos garantizados, estipendios de salud, seguro de accidentes de trabajo y formación en materia de seguridad. Cabe destacar que, desde su implantación, la iniciativa popular núm. 22 sigue generando un amplio apoyo entre los trabajadores. Una encuesta de septiembre de 2021 determinó que el 88 % de los trabajadores de plataformas consideraban que les había beneficiado.³⁵ El gobernador del estado de Washington, Jay Inslee, también aprobó una ley elaborada en colaboración con Teamsters 117 y su sindicato de conductores para salvaguardar la independencia de los conductores de viajes compartidos y para conferirles nuevas prestaciones, tales como unos ingresos mínimos garantizados, seguro de accidentes de trabajo, licencia remunerada y un mecanismo para apelar las desactivaciones de cuentas.

En Asia, India aprobó en 2020 una ley nacional que exige que las plataformas o agregadores contribuyan a un fondo de seguridad social para trabajadores de plataformas. Esta ley define «trabajador de plataforma» como «una forma de empleo en la que organizaciones o individuos utilizan una plataforma en línea para acceder a otras organizaciones o individuos para solucionar problemas específicos o para brindar servicios específicos a cambio de un pago». Esta ley también estipula que dichos trabajadores, si bien no son empleados, pueden tener derecho a diversas prestaciones de seguridad social, según lo que determine el Gobierno central. Estas prestaciones pueden incluir, entre otros, seguros de vida, de incapacidad, de accidentes del trabajo, de salud o de maternidad, servicios de protección de la vejez, de guardería y de cuidado de niños.

En Europa, Francia aprobó en 2019 la Ley de la Movilidad, que permitió al Gobierno legislar sobre la representación colectiva de los trabajadores de plataforma. En 2021 y 2022 se aprobaron dos ordenanzas anexas para aclarar los criterios para la autonomía de los trabajadores de plataformas y para disponer un mecanismo para la negociación sectorial sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, incluidos los ingresos. Los trabajadores de plataformas que cumplían los requisitos participaron en mayo de 2022 en las primeras elecciones para el diálogo social del sector. Se espera que, en los próximos meses, dé comienzo la primera ronda de negociaciones. Estos avances emanaron de la reforma laboral francesa de 2016, que amplió la cobertura por accidente de trabajo y el derecho a la sindicación a un mayor grupo de trabajadores.³⁶

En 2021, la Comisión Europea propuso una directiva para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, permitiéndoles acceder a vacaciones remuneradas, a un salario mínimo, a sistemas de protección de la salud y la seguridad, a prestaciones sanitarias, a indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a licencias para el cuidado de los hijos.

En Chile, el Gobierno aprobó una ley que incorpora a los trabajadores de plataformas en el régimen público de salud y pensiones. Esta ley también exige que las empresas tras las plataformas garanticen unos ingresos equivalentes al 120 % del salario mínimo por el tiempo de trabajo activo, ofrezcan cobertura de seguro al trabajo de la plataforma, proporcionen equipos de seguridad a los repartidores y revisen las decisiones que los trabajadores cuestionen. Esta ley también permite que los contratistas independientes se sindicalicen.

Modelos de negocio de plataforma

Las empresas han realizado avances significativos para ofrecer protección social a quienes trabajan mediante sus plataformas. En Francia, Deliveroo concede licencias por enfermedad a sus repartidores de manera gratuita. Esta prestación se concede sin importar si la enfermedad está relacionada o no con el trabajo prestado mediante la plataforma. En Estados Unidos, Postmates ha puesto en marcha un paquete de prestaciones que incluye un seguro gratuito de accidentes de trabajo, acceso continuado a asistencia médica, descuentos para seguros de vida e incapacidad y

³⁵ EMC Research (2021). California App-based rideshare and delivery driver survey.

³⁶ Ley n.º 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 de la República Francesa.

acceso a medicamentos sujetos a prescripción médica. También ofrece asistencia para la movilidad laboral. En Europa, Uber se ha asociado con la aseguradora AXA para ofrecer cobertura para incidentes de trabajo y discapacidad laboral adaptada a sus necesidades. Este seguro es gratuito para los trabajadores que operan mediante las plataformas de Uber.

Asimismo, las plataformas son ahora más transparentes sobre los algoritmos que utilizan para asignar trabajo a los trabajadores mediante las plataformas y sobre los datos que recopilan de sus trabajadores y clientes. En 2022, Wolt, una plataforma de reparto finlandesa, publicó un «informe de transparencia algorítmica» en el que recoge cómo sus algoritmos asignan trabajo a sus repartidores, cómo calculan el pago y el tiempo de entrega estimado, y los datos que la aplicación recopila de los repartidores y de los clientes. Esta iniciativa bebe de la normativa de transparencia algorítmica del Reino Unido³⁷. La Unión Europea ha propuesto una directiva para mejorar la transparencia de los algoritmos que utilizan las plataformas.

Defensa de los trabajadores

Diversos países están siendo testigos de la innovación de las agrupaciones de trabajadores, que están poniendo en marcha modelos novedosos para la organización, representación y defensa, a veces en colaboración con las propias plataformas. Si bien no es un espacio tradicional para la cooperación, a raíz de la pandemia y de una relación de confianza mutua, se están dando cada vez más muestras de diálogo entre las partes implicadas.

En Chile, la legislación permite de manera explícita la creación de sindicatos de contratistas independientes, aunque no permite que estas asociaciones participen en acciones de huelga o de negociación colectiva. En India, los trabajadores solo obtienen derecho a la negociación colectiva si pertenecen a una organización reconocida como sindicato. En Canadá, algunas provincias permiten que los «contratistas dependientes» (una categoría intermedia de trabajadores) se sindicalicen. En Australia, un sindicato que representa a contratistas independientes en la industria del transporte ha llegado hace poco a un acuerdo con DoorDash y Uber para cooperar en materia de representación de los trabajadores, regulación y mejores prácticas.

En Estados Unidos, los trabajadores por cuenta propia y las plataformas se han organizado a nivel estatal y nacional para interactuar con los responsables de la formulación de políticas sobre temas de interés común. Por ejemplo, la Association for Independent Workers (o Asociación de Trabajadores Independientes) y varias plataformas de trabajo en línea han forjado la Coalition for Workforce Innovation (o Coalición para la Innovación de la Fuerza de Trabajo), con el objetivo de promover un trabajo de plataformas de calidad y garantizar que los trabajadores por cuenta propia tengan acceso al empleo y a prestaciones.

La Comisión Europea también ha publicado un proyecto de directrices sobre la aplicación de la política de competencia de la Unión Europea para los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de los prestatarios de servicios por cuenta propia.³⁸

37 Wolt (2022). Algorithmic Transparency Report. Recuperado de: <https://explore.wolt.com/en/fin/transparency>

38 Comisión Europea (2021). Documento de consulta «Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work». Comisión Europea. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24094&langId=en>

Se ha demostrado que los cambios amplios y genéricos en la clasificación de los trabajadores tiene efectos perjudiciales para ellos, puesto que limita su acceso al trabajo y su flexibilidad, además de no cumplir la promesa de una mayor seguridad

Se ha demostrado que cambiar el modelo económico subyacente al trabajo de plataformas de una remuneración por trabajo a una remuneración por tiempo trabajado reduce tanto la disponibilidad del trabajo de plataformas como la libertad de los trabajadores para fijar sus propios horarios y adaptarlos según los imprevistos que puedan surgirles durante el día. Sin embargo, hay que reconocer que deben tomarse medidas para evitar situaciones de «falso autónomo», en los que los trabajadores tienen una relación de subordinación y sujetos a unas condiciones que podrían considerarse de empleo encubierto. Más allá de la naturaleza y el método de trabajo, cada trabajo tiene un lugar en la jerarquía y unas responsabilidades que influyen la manera en la que se estructura la relación laboral. Los trabajadores y las empresas necesitan contar con reglas claras sobre la condición de los trabajadores que se ajusten a las relaciones laborales modernas y a los trabajadores y empresas del siglo XXI. La OIT ya ha publicado directrices sobre la diferencia entre un contratista independiente y un empleado.³⁹

Una categorización inadecuada de los trabajadores puede resultar perjudicial tanto para los trabajadores como para las empresas. Catalogar de manera errónea a un trabajador como «empleado» puede privarle de la libertad para organizar su trabajo y sus propias redes de protección como mejor considere, además de generar costes adicionales para el trabajador y para la empresa. Del mismo modo, catalogar erróneamente a un trabajador como «trabajador por cuenta propia» cuando debería considerarse «empleado» puede resultar en una ausencia de protección social, además de plantear riesgos legales y de cumplimiento para las empresas. En consecuencia, es imprescindible que las regulaciones sean claras y estén actualizadas.

Los trabajadores son bien conscientes de las dos caras de la moneda: Muchos tienen experiencia en trabajos por horas, que requieren trabajar 8 horas al día, entre 5 y 7 días a la semana, independientemente de las circunstancias. La gran mayoría de los trabajadores de plataformas eligen trabajar mediante aplicaciones precisamente porque difiere de ser un empleado. Un estudio de la Universidad de California en Los Ángeles para estimar hasta qué punto los conductores de las plataformas de viajes compartidos exigen flexibilidad horaria y diaria determinó que las mujeres conductoras, los conductores afroamericanos o latinoamericanos y los conductores de las zonas más empobrecidas son los que más valoran esta flexibilidad y los que más tendrían que perder si se les impusiera una relación laboral como empleado.

Si las plataformas estuvieran obligadas a contratar a sus trabajadores como empleados, sería lógico pensar que implantarían un sistema similar al de las empresas que cuentan con una fuerza de trabajo por horas. En California, un estudio de Uber determinó que catalogar a los trabajadores de plataformas como empleados supondría perder 158 000 oportunidades de empleo, o bien reducir en un 76 % del volumen de trabajo para los conductores, debido al aumento de los precios para los pasajeros y la consiguiente reducción de la demanda. Los mercados con menor demanda serían los más afectados y sufrirían un aumento aún más acusado de los precios y una mayor pérdida de volumen de trabajo.⁴⁰

En Suiza, en el cantón de Ginebra, una serie de sentencias judiciales de septiembre de 2020 decretaron que un repartidor no podía trabajar para Uber Eats como contratista independiente y

39 OIT (2006). R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

40 Uber (2020). Analysis on impacts of driver reclassification. Recuperado de: <https://medium.com/uber-under-the-hood/analysis-on-impacts-of-driver-reclassification-2f2639a7f902>

que toda persona que trabajara para dicha plataforma pasara a catalogarse como «empleado de flota». El efecto inmediato de esta decisión judicial fue que los repartos en Ginebra empezaron a caer un 34 % a la semana. Durante el año siguiente, las oportunidades de trabajo siguieron siendo limitadas. Se estima que el número de trabajadores que utilizaban Uber Eats había caído un 67 % y que el volumen de pedidos se había reducido un 42 % debido al aumento de los costes de envío y del tiempo de espera.⁴¹

Esto no significa que el trabajo de plataformas y sus estructuras facilitadoras sean perfectas; de hecho, este mismo informe incluye propuestas para su mejora. No obstante, para implantar cambios de gran calado en el modelo de interacción laboral, es importante conocer en mayor profundidad el valor único que aporta a los trabajadores implicados y tener presentes las consecuencias imprevistas que podrían derivarse de limitar el acceso a esta modalidad de trabajo.

En adelante, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las empresas tras las plataformas habrán de desempeñar un papel a la hora de diseñar el enfoque político para la economía de plataformas y el mercado de trabajo

Es importante ofrecer soluciones concretas para cada jurisdicción, con el fin de abordar la diversidad del trabajo de plataformas

Todas las partes interesadas y los interlocutores sociales deben reconocer que el «trabajo de plataformas» es, por definición, heterogéneo. La principal consecuencia de esto es que, debido a esta diversidad de plataformas, sería demasiado general e ineficiente dar por hecho que una regulación universal podría tener un efecto constructivo y significativo en el mundo real, sobre todo, cuando ya existen arreglos a escala local y nacional que están influyendo en ciertas modalidades de trabajo de plataformas. No todos los trabajadores de plataformas están cortados por el mismo patrón. Tampoco se puede tratar a todas las plataformas de trabajo de la misma manera. El modelo de negocio de una plataforma concreta puede cambiar y los intereses comerciales no dejan de evolucionar. El trabajo de plataformas implica a diversos segmentos del mercado de trabajo, niveles de calificación, resultados, intermediación, tareas, clientes y relaciones contractuales. En consecuencia, los efectos del trabajo de plataformas varían de manera significativa en función de cada contexto nacional, mercado de trabajo o segmento. Esto demuestra la importancia de contar con un enfoque personalizado, minucioso y de escala nacional o regional para abordar esta faceta de la economía. Toda intervención política debe ser concreta, proporcional y aportar valor a empresas concretas, a los trabajadores y a los consumidores en general. Los enfoques amplios y genéricos pueden servir, como mucho, para lograr un cúmulo de capas normativas que no responden a las necesidades de estas partes interesadas. En el peor de los casos, podrían ocasionar resultados contraproducentes que limiten el trabajo para muchas personas que no tienen acceso a otra alternativa en el mercado de trabajo y que impidan a millones de personas gozar de las ventajas y la dignidad que otorga el trabajo.

Existen procesos e iniciativas de reforma adecuados para abordar los desafíos que plantea trabajo de plataformas

En materia normativa, debe limitarse la adopción de un enfoque único y genérico. El trabajo de plataformas es un concepto complejo y poliédrico, que puede abarcar desde los servicios de consultoría entre empresas hasta el trabajo voluntario entre pares. En consecuencia, diseñar una

⁴¹ Uber (2021). Assessing the impact of courier reclassification in Geneva 1 year on: restaurant demand and work opportunities fail to recover. Recuperado de: <https://medium.com/uber-under-the-hood/assessing-the-impact-of-courier-reclassification-in-geneva-1-year-on-restaurant-demand-and-work-b85ac573b804>

norma internacional para el trabajo en plataformas desviar la atención, los recursos y la energía de la necesidad prioritaria: diseñar y promover políticas para que las apliquen las instituciones nacionales y regionales del mercado de trabajo, lo que incluye redes de protección adaptadas a una economía dinámica y digital y a un mundo del trabajo cambiante. Poner el foco en estas iniciativas permitirá dejar de centrar los debates en esos marcos jurídicos desfasados que están obligando a las plataformas y a los trabajadores a elegir entre la flexibilidad y la seguridad, justo en el momento en el que más se necesitan ambas.

Para poder evaluar cuáles son los mejores mecanismos para garantizar que los trabajadores sigan teniendo capacidad de elección a la vez que se cumplen y superan las expectativas sociales relativas al trabajo decente, hemos de reconocer que ya existen mecanismos en vigor, que ya se están poniendo en marcha reformas a nivel local, que los interlocutores sociales están buscando soluciones de manera conjunta y que imponer una solución genérica que se aplique a trabajadores, comerciantes, clientes y plataformas puede conllevar riesgos.

Toda normativa debe proteger la flexibilidad que anhelan muchos trabajadores

Las plataformas y los trabajadores deberían tener certidumbre jurídica sobre la categoría de los trabajadores y los tribunales están participando en el proceso de aclaración y análisis de las disposiciones particulares. Para llegar a un entendimiento común a nivel nacional sobre diversas variables, tales como la rendición de cuentas, la independencia económica o la supervisión, es fundamental colaborar con las comunidades de empresarios y trabajadores a nivel nacional, incluyendo de manera activa a las comunidades de plataformas y a los trabajadores por cuenta propia. Las tecnologías de plataformas y las nuevas modalidades de organización del trabajo deben colaborar con los responsables de la formulación de políticas para agilizar la aplicación de marcos propios del siglo XXI, que contemplen las formas de trabajo diversas y que cumplan con las expectativas sociales de seguridad, protección y movilidad social. Los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales deberían, en todos los niveles, acoger el potencial de estas nuevas oportunidades de adecuación de la oferta y la demanda de empleo, que permiten acceder al trabajo de una manera positiva, sin precedentes e imprevista. Para ello, deberían trabajar para mejorar y reformar los sistemas existentes en cada mercado de trabajo concreto, tanto regional como nacional.

Es necesario integrar la sostenibilidad y el valor añadido de los sistemas de protección social

Las redes de protección social deben favorecer las transiciones del mercado de trabajo y nuevas modalidades de trabajo que colmen la creciente demanda de opciones más flexibles, en consonancia con los principios de equidad, trabajo decente y crecimiento. Además de las protecciones sociales básicas relativas al bienestar y a la seguridad, estas protecciones sociales deben permitir el perfeccionamiento de las competencias y el reciclaje profesional, así como favorecer una transición de calidad mediante mecanismos privados y públicos. Esto requerirá contar con mercados sociales, comunidades de riesgos, cuentas portables y un uso innovador de los programas voluntarios y obligatorios, para permitir que los recursos crezcan a medida que los trabajadores cambian de sector, ocupación, modalidad de trabajo o vinculación contractual durante sus carreras. Se pueden ofrecer sistemas de protección social como manera de incentivar a las personas a que accedan a oportunidades de empleo mediante programas de desarrollo de competencias o políticas activas del mercado de trabajo. Es la oportunidad de ampliar y mejorar las alianzas y la cooperación entre los sectores público y privado. Las plataformas que quieren mejorar las condiciones de sus trabajadores deben hacer frente a una competencia feroz. Necesitan unas condiciones equitativas de competencia, para lo que es necesario un cambio en las políticas locales y nacionales que obliguen a todo el sector a asumir ciertas prestaciones y contribuciones.

Los beneficios del trabajo de plataformas están supeditados al acceso a una infraestructura digital

Los gobiernos deben aliarse con las empresas para que los miles de millones de personas que siguen sin poder acceder de manera adecuada a la comunidad y la economía en línea puedan acceder a ella. Hay que prestar una atención especial a las zonas rurales en todos los países. Esta «infraestructura» incluye el desarrollo de una infraestructura social (tal y como se ha descrito anteriormente), así como competencias digitales, sin olvidar a las personas mayores, las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, así como otros grupos del mercado de trabajo en todas las partes del mundo. Esto permitirá que la población aproveche al máximo las oportunidades de servicios en línea que prestan las plataformas, lo que incluye el acceso a oportunidades para generar ingresos gracias al trabajo prestado y mejorar la movilidad social, sobre todo en las comunidades subatendidas. Esto solo se puede conseguir si se colma la brecha digital existente en muchas sociedades y si existe un acceso generalizado a un entorno propicio para el trabajo de plataformas, gracias a una infraestructura digital y a apoyo formativo.

Garantizar la igualdad de condiciones para todas las plataformas y entre todos los intermediarios del mercado de trabajo

Debido a la naturaleza dinámica del trabajo de plataformas, las escasas o inexistentes barreras a la hora de cambiar de trabajo y la posibilidad de trabajar de diferentes modalidades, y teniendo en cuenta que el trabajo de plataformas supone un porcentaje relativamente pequeño del mercado de trabajo en general, es importante que todo sistema nacional o regional de clasificación empresarial, sectorial y profesional esté actualizado, sea transparente y se centre en el producto y no en su origen. A medida que evolucionan las tecnologías y los modelos de negocio, las regulaciones de los mercados de productos deben evolucionar para incorporar los avances tecnológicos y redefinir las categorías sectoriales y laborales tradicionales. En consecuencia, las oportunidades para el trabajo y las empresas de plataformas deben recibir un tratamiento similar para garantizar la igualdad de condiciones. La economía de plataformas tiene un amplio alcance. No todas las plataformas ofrecen el mismo servicio o resultado. Algunas de las plataformas, quizás la mayoría, operan en mercados de bienes y servicios que llevan décadas existiendo. Los responsables de la formulación de políticas y las partes interesadas de un determinado sistema deben garantizar que existen los arreglos adecuados para minimizar todo conflicto o laguna normativos.

El diálogo social tripartito es fundamental para la gobernanza del trabajo de plataformas

Todas las partes implicadas coinciden en que cualquier política debe incluir un diálogo social tripartito. Esto permitiría recabar el conocimiento y la legitimidad necesarios para materializar innovaciones sociales que promuevan la participación en el mercado de trabajo, el aprendizaje permanente y el empleo sostenible en diversas formas de trabajo. En particular, la regulación de la economía de plataformas requiere un mayor análisis, pues es un sector que aún está en sus estadios más tempranos. Además, su constante evolución exige una evaluación pausada, para así evitar consecuencias imprevistas. A la hora de identificar soluciones mediante el diálogo social, las partes interesadas del mercado de trabajo deben respetar la variedad de modalidades de diálogo social tradicionales en cada país. Precisamente, es esta enorme diversidad la que fortalece y promueve el diálogo social una herramienta de participación, legitimación y acuerdo. Por ello, es indispensable para garantizar que las medidas políticas y su aplicación son bien acogidas. Es importante subrayar que las organizaciones de trabajadores ya se están organizando en torno a un interés común que quieren proteger. Los sindicatos y las plataformas están insertos en un proceso de diálogo. En algunos países, como Francia, se están adaptando los mecanismos oficiales de diálogo social para reflejar mejor la naturaleza del sector y del trabajo que integra.

Es indudable que el diálogo social puede ser difícil y complejo en ocasiones. Conseguir resultados duraderos requiere que los Gobiernos y los interlocutores sociales hagan gala de una férrea voluntad política, confianza, coordinación eficiente, asignación de recursos y otros factores conexos. El nivel

de madurez de las relaciones laborales, así como la cultura las acompaña, desempeñan un papel importante. En tiempos de crisis, problemas como la pandemia de Covid-19, la geopolítica o la crisis energética y alimentaria luchan por conseguir la atención y el interés de los responsables de la formulación de políticas.

No obstante, se recomienda con viveza a los representantes o personas de contacto de las federaciones de empleadores en el país que inviertan tiempo en participar en diálogos políticos sobre la economía de plataformas. Este tema está adquiriendo cada vez más importancia política a nivel internacional, regional y nacional. Sería vital poder influir y diseñar estas políticas de manera conjunta, tan pronto como sea posible, con la colaboración de otras partes interesadas.

Los gobiernos, las plataformas y las organizaciones empresariales deberían colaborar para ofrecer información útil y relevante que facilite la elaboración de políticas a nivel nacional

A medida que se va consolidando el debate sobre el trabajo de plataformas y se comprende mejor la heterogeneidad de modelos de negocio, experiencias de los trabajadores y prestación de servicios, más oportunidad tendrán los gobiernos y las plataformas para intercambiar datos que permitan realizar estudios más profundos y elaborar soluciones políticas adaptables y más adecuadas para los mercados nacionales y regionales. Es evidente que ya existe una importante cantidad de información, datos y estudios de dominio público que pueden respaldar esta labor. Además, las empresas tras las plataformas han demostrado que están dispuestas a compartir datos siempre que se salvaguarden los principios de privacidad y anonimato de los datos, lo que representa una oportunidad para una colaboración y una integración continuada y a gran escala con agencias estadísticas.

Las organizaciones empresariales deben seguir colaborando y consultando a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) para obtener orientación y asesoramiento técnico. Los expertos de la OIE llevan una década informándose, influyendo y haciendo un seguimiento de la cuestión del futuro del trabajo. Por ello, pueden prestar su pericia, su visión y su asesoramiento técnico a los empleadores y al sector privado, en especial, en materia de economía de plataformas. Su participación activa en las Naciones Unidas, en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la OCDE, en el G20 y en otros foros como voz mundial de las empresas demuestra su eficaz labor de promoción y su influencia en los debates sobre políticas.

Las empresas de plataforma deberían afiliarse o aliarse con las organizaciones empresariales a nivel nacional

Como es comprensible, las organizaciones empresariales tienen prioridades encontradas y deben acomodar las inquietudes tanto de los miembros nuevos como de los históricos. Aunque existen proyectos de propuesta en Europa en relación con la aplicación de las normas de competencia de la UE para los convenios colectivos, las organizaciones empresariales consolidadas pueden ofrecer un mecanismo eficiente de representación e implicación, incluyendo en aquellos casos en los que la legislación antimonopolio y sobre competencia disuaden a las plataformas que desean colaborar de manera legítima. Asimismo, se debería alentar a las organizaciones empresariales a contemplar las plataformas como la próxima generación de miembros y como una oportunidad de crecimiento que deben aprovechar.

Las organizaciones empresariales son la piedra angular de las acciones laborales y sociales a nivel nacional. Las organizaciones empresariales, como interlocutores sociales, están bien posicionadas para ofrecer asesoramiento técnico y práctico sobre las últimas novedades en materia de legislación laboral, intervenciones políticas y programas. Es probable que las organizaciones empresariales estén al tanto de los últimos debates y proyectos o novedades de políticas sobre el trabajo de plataformas. Dado que las organizaciones empresariales entienden a las empresas, se expresan en los mismos términos y comparten inquietudes similares, pueden ofrecer servicios u oportunidades para ayudar a las plataformas a anticipar requisitos jurídicos, tomar decisiones mejor fundadas y

gozar de la oportunidad de influir en los cambios políticos a nivel nacional. Es fundamental empezar a colaborar con las organizaciones empresariales desde el principio, antes de que se empiece a reformar la legislación laboral o se empiecen a aplicar las políticas.

En función de la naturaleza empresarial y de los servicios que ofrezca plataforma, podría ser interesante unir fuerzas y asociarse con otras plataformas, en particular, las más pequeñas, para compartir opiniones e información sobre los desafíos a los que hacen frente. Esto ayudará a las organizaciones empresariales a reforzar y trasladar la voz colectiva de las plataformas empresariales ante los responsables de la formulación de políticas. Es probable que plataformas similares hagan frente a desafíos similares. Es fundamental que las empresas de la economía de plataformas, ya sean de plataformas en línea o basadas en la ubicación, compartan sus preocupaciones y desafíos con las organizaciones empresariales, que podrían a su vez ayudarles a ejercer presión y a defender sus intereses. Esto permitiría a los responsables de la formulación de políticas entender mejor la naturaleza de estas empresas y cómo pueden influir en la generación de empleo y facilitar el acceso a oportunidades económicas y empresariales.

ANEXO I - Bibliografía

- Abraham, K. G., & Housemand, S. N.** (2019). *The Importance of Informal Work in Supplementing Household Income*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. doi:<https://doi.org/10.17848/pb2019-18>
- Accenture.** (2021). *Platforms Work Report Research with workers using the Uber app during the first year of the Covid-19 pandemic*. Accenture.
- Alaimo, V., Chaves, M., & Soler, N.** (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* Inter-American Development Bank. doi:<https://doi.org/10.18235/0002088>
- AlphaBeta.** (2019). *Flexibility and Fairness: what matters to workers in the new economy*. AlphaBeta.
- alphaBeta.** (2020). *Growing the Pie*. alphaBeta.
- AmCham Taiwan.** (2021, March 8). *Do Gig Workers Want to be Employees? New Survey Results May Surprise You*. Retrieved from Taiwan Business Topics: <https://topics.amcham.com.tw/2021/03/uber-eats-food-delivery-survey/>
- Azuara, O., González, S., & Keller, L.** (2019). *Who drives on ride-hailing platforms in Latin America? A profile of Uber drivers in Brazil, Chile, Colombia and Mexico*. Inter-American Development Bank.
- Benenson Strategy Group and GS Strategy Group.** (2020). *Findings from our recent survey of likely 2020 Voters and app-based Drivers*. Washington: Benenson Strategy Group & GS Strategy Group.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R.** (2018). *Uber happy? Work and Wellbeing in the "Gig Economy"*.
- Bolt.** (2021). *Drivers Survey - April 2021 Platform work status Answers of 4,549 Bolt Drivers in France, Sweden, the Netherlands, Portugal, Croatia, Estonia, Lithuania and Latvia*. Bolt.
- Boston Consulting Group.** (2011). *Adapting to Change*. Boston Consulting Group.
- Brookings Institution.** (2022). *Delivering to Deserts: New data reveals the geography of digital access to food in the US*. Brookings Institution.
- Brown, et al.** (2022). *Buying access one trip at a time: Lower-income households and ride-hail*. Journal of American Planning Association.
- BusinessEurope.** (2021, April 4). *First phase social partner consultation on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work. Consultation Response*. Brussels. Retrieved from https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-04-06_platform_work_-_final_response_1st-phase_consultation_.pdf
- Carrasco, R., de la mano, M., & Padilla, J.** (2021). *The Private and Social Value of Flexible Work in Ride-Hailing Platforms*. Compass Lexecon.
- Coalition for Workforce Innovation.** (2020). *National Survey of 600 Self-Identified Independent Contractors*. Coalition for Workforce Innovation.
- Copenhagen Economics.** (2021). *The value of flexible work for local delivery couriers: Evidence from a novel, large-scale pan-European courier survey*. Retrieved from: <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf>
- De Groen et al., W. P.** (2021). *Digital labour platforms in the EU Mapping and Business models*. Brussels: Publications Office of the European Union.

Deloitte. (2019). *Delivering Growth The impact of third-party platform ordering on restaurants*. London: Deloitte.

Dhaka Tribune. (2017, December 31). *Lily promises a commute solution for women*. Retrieved from Dhaka Tribune: <https://archive.dhakatribune.com/magazine/weekend-tribune/2017/12/30/lily-commute-solution-women>

Edelman Intelligence / Upwork Inc. (2020). *Freelance Forward 2020*. Upwork .

EMC Research. (2021). California app-based rideshare and delivery drivery survey. California.

ESCP Business School. (2022, April 20). *Slasher culture and side hustles: getting to grips with the world of freelancing*. Retrieved from The Choice: <https://thechoice.escp.eu/choose-to-lead/slasher-culture-and-side-hustles-getting-to-grips-with-the-world-of-freelancing/>

Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

_____ (2021). *Platform economy initiatives*. Retrieved from platform economy repository: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>

_____ (2022, January 17). *Platform work: Skills use and skills development*. Retrieved from Platform economy repository: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/platform-economy/dossiers/skills-use-and-skills-development>

European Commission. (2021). Consultation Document - Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work. European Commission. Retrieved from European Commission: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24094&langId=en>

_____ (2021, June 15). Staff Working Document accompanying the consultation on working conditions. Brussels. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24095&langId=en>

Fanggidea, V., Sagala, M. P., & Ningrum, D. R. (2016). On-demand transport workers in Indonesia Towards understanding the sharing economy in emerging markets. In *Transformations in Technology, Transformations in Work* (pp. 15-47). JustJobs Network Inc. .

Fos, V., Hamdi, N., Kalda, A., & Nickerson, J. (2019). *Gig-Labour: Trading Safety Nets for Steering Wheels*. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3414041>

Freelancer. (2021). *NASA & Freelancer Crowdsourcing the final frontier*. Retrieved from freelancer.com: <https://www.freelancer.com/nasa/about>

Fundacion ONCE and the ILO Global Business and Disability Network. (2021, February). *An inclusive digital economy for people with disabilities*. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_769852/lang--en/index.htm

Future Forum. (2021). Leveling the playing field in the hybrid workplace. Retrieved from <https://futureforum.com/wp-content/uploads/2022/01/Future-Forum-Pulse-Report-January-2022.pdf>

G20 Italy. (2021, June 23). Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. *G20 Labour and Employment Ministerial Declaration*. Catania.

G7. (2019, June 7). G7 Social Tripartite Declaration. Retrieved from <https://www.elysee.fr/admin/upload/default/0001/05/ef44c36dbf6142c703578cd12db4dea4a142c1a7.pdf>

ILO. (2021). *World Economic and Social Outlook 2021: The role of digital platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office.

_____ (2018). *Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition)*. Geneva: International Labour Office.

_____ (2019). ILO Centenary Declaration for the Future of Work. International Labour Organization.

International Labour Organisation. (2021). *Small goes digital - How digitalization can bring about productive growth for micro and small enterprises*. Geneva: International Labour Office.

International Telecommunications Union. (2020). *Measuring digital developments Facts and Figures 2020*. Geneva: International Telecommunications Union.

IOE. (2019). *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors*. Geneva: International Organization of Employers. Retrieved from <https://www.ioe-emp.org/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=145795&token=d750774df83043c96b831a6adfa6f8d550cab264>

Jackson, E. (2020). *Availability of the Gig Economy and Long Run Labour Supply Effects for the Unemployed*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1q1P11aR8oGDy4znTO2GZiNAL-efn33fK/view>

JPMorgan Chase & Co. Institute. (2019). *Bridging the Gap: How Families Use the Online Platform Economy to Manage their Cash Flow*. JPMorgan Chase & Co. Institute. Retrieved from <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labour-markets/report-bridging-the-gap>

Kässi, O. e. (2021). *How many online workers are there in the world? A data-driven assessment*. Open Research Europe. doi:<https://doi.org/10.12688/openreseurope.13639.4>

Koustas, D. K. (2018). *Consumption, Insurance and Multiple Jobs: Evidence from Rideshare Drivers*.

Landier, A., Szomorou, D., & Thesmar, D. (2016, March). Working in the on-demand economy; an analysis of Uber-partners in france.

Lehdonvirta, V. (2017, July 11). *Where are online workers located? The international division of digital gig work*. Retrieved November 17, 2021, from The ILabour Project: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>

McKinsey Global Institute. (2015). *A labour market that works: connecting talent with opportunity in the digital age*. McKinsey Global Institute .

____ (2016). *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*. McKinsey Global institute.

____ (2021). *The future of work after Covid-19*. McKinsey Global Institute.

New Zealand Institute of Economic Research. (2020). *Economic Impact of Uber Eats Assessing the impact of Uber Eats on the restaurant sector and the wider New Zealand economy*. Auckland: NZIER.

OECD. (2016). *New Forms of Work in the Digital Economy*. Paris: OECD.

____ (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>

____ (2019). *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>

____ (2019a). *Measuring Platform Mediated Workers*. Paris: OECD Publishing.

____ (2019b). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.

____ (2019c). *Policy Responses to New Forms of Work*. Paris: OECD Publishing.

____ (2021). *What have platforms done to protect workers during the coronavirus (Covid 19) crisis?* Paris: OECD Publishing.

Online Labour Observatory. (2021). *The Online Labour Index 2020*. Retrieved from Online Labour Observatory: <http://onlinelabourobservatory.org/oli-supply/>

Oxford University. (2018). *Uber Happy? Work and well-being in the “gig economy”*. Retrieved from: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/201809_Frey_Berger_UBER.pdf

- Pesole, A., Urzi Brancati, M., Fernandez Macias, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I.** (2018). *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Public First.** (2021). *Good Work Report*. Public First.
- Ramachandran, S., & Raman, A.** (2021). *Unlocking Jobs in the Platform Economy: Propelling India's Post-Covid Recovery*. OLA Mobility INstitute.
- Schmidt, F.** (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the political challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich Ebert Stiftung, Division for Economic and Social Policy.
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., & Veiel, R.** (2019). *Gig economy platforms: Boon or Bane?* OECD, OECD Economics Department. Paris: OECD. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/fdb0570b-en>
- Soto, A. D.** (2020). *Technology and the future of work in emerging economies: What is different?* Paris: OECD Publishing.
- Staffing Industry Analysts.** (2020). *The Gig Economy and Talent Platforms*. Mountain View, CA: Staffing Industry Analysts.
- Stephany, F., Kässä, O., Rani, U., & Lehdonvirta, V.** (2021). *Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market*. Big Data & Society. doi:<https://doi.org/10.1177/205395172111043240>
- Tam, L., & Triandafyllidou, A.** (2021). An unlikely stepping stone? Exploring how platform work shapes newcomer integration. *Transitions: Journal of Transient Migration*, 11-29. doi:https://doi.org/10.1386/tjtm_00029_1
- Taeihagh, A.** 2017. "Crowdsourcing, Sharing Economies and Development." *Journal of Developing Societies*, 33(2): 1912-1922.
- Thies, W., Ratan, A., and Davis, J.** 2011. "Paid Crowdsourcing as a Vehicle for Global Development." in *Proceedings of the ACM CHI Workshop on Crowdsourcing and Human Computing*, May, 1-4.
- Uber & Public First.** (2020). *The impact of Uber in the UK. How urban mobility has been transformed*. Uber.
- Uber.** (2020). *Analysis on impacts of driver reclassification*. Uber.
- _____. (2021). *2021 ESG Report*. Uber.
- _____. (2021a). *The Impact of Uber in Canada How Uber has transformed the on-demand economy*. Uber.
- _____. (2021). *Assessing the impact of courier reclassification in Geneva 1 year on: restaurant demand and work opportunities fail to recover*. Retrieved from: <https://medium.com/uber-under-the-hood/assessing-the-impact-of-courier-reclassification-in-geneva-1-year-on-restaurant-demand-and-work-b85ac573b804>
- Uber Eats.** (2020). *Consultation des livreurs Édition 2020*. Paris: Ubereats.
- UC Davis.** (2021). *Ridehailing demand is resilient among low-income travelers during the Covid-19 pandemic*. National Center for Sustainable Transportation.
- Universidad del Pacífico.** (2019). *The impact of digital savings account on savings and welfare: Evidence from gig-economy workers in Peru*.
- University of Toronto.** (2021). *Freelance Satisfaction Index*. Toronto, Canada.
- Victorian Department of Premier and Cabinet.** (2019). *Inquiry into Victorian on-demand workforce*. Victoria, Australia.
- WEC.** (2019). *Social Impact Report*. Brussels: World Employment Confederation.
- _____. (2020). *Social Impact Report 2020*. Brussels: World Employment Confederation.

- _____ (2021). Retrieved from Social Innovation Stories: <https://www.socialinnovationstories.org/wec-case-studies>
- _____ (2021). *Economic Report 2021*. Brussels: World Employment Confederation.
- _____ (2021a). *Social Impact Report 2021 - A Labour Market for All: Workers' Stories*. Brussels: World Employment Confederation.
- _____ (2021b). *WEC Overview of Members' initiatives on the Covid-19 crisis*. Retrieved from www.wecglobal.org: <https://infowecglobal.sharepoint.com/:x:/g/ERdRZ8A41FILsoDqLNdLdmoBxrJkD4s5rjxuv0xG7WKd7w?e=3b9XiN>
- _____ (2021d). *Code of Conduct*. Retrieved from World Employment Confederation: <https://wecglobal.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/>
- WEC-Europe & UNI Europa.** (2018). *OnlineTalent PLatforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work*. Brussels.
- WEF.** (2020). *The Charter of Principles for Good Platform Work*. World Economic Forum.
- _____ (2020a). *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem*. Geneva: World Economic Forum.
- World Bank.** (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3
- Yale University.** (2017). Quantifying the value of flexibility for Uber's Driver-Partners. Retrieved from: <https://medium.com/uber-under-the-hood/quantifying-the-value-of-flexibility-for-ubers-driver-partners-29395a3f1888>
- Younger, J.** (2021). *Global Study on Freelancing*.
- Wolt.** (2022). Algorithmic Transparency Report. Retrieved from: <https://explore.wolt.com/en/fin/transparency>



A powerful
and balanced
voice for business

International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
Avenue Louis-Casali 71 – CH-1216 Geneva
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01

 ioe@ioe-emp.com | ioe-emp.org
 [@ioevoice](https://twitter.com/ioevoice), [@oievoz](https://twitter.com/oievoz), [@oievoix](https://twitter.com/oievoix)
 [International Organisation of Employers \(IOE\)](https://www.linkedin.com/company/international-organisation-of-employers)
 [@internationalorganisationofemployers](https://www.facebook.com/internationalorganisationofemployers)



World Employment Confederation
Tour & Taxis Building - Avenue du Port 86c - Box 302,
1000 Brussels - Belgium

 www.wecglobal.org
 [@WECglobal](https://twitter.com/WECglobal)
 [World Employment Confederation](https://www.linkedin.com/company/world-employment-confederation)