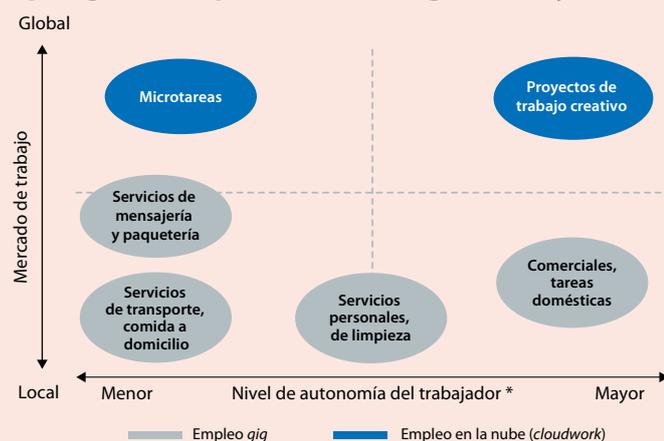


La economía del *sharing* y el mercado de trabajo

La mayoría de nuestros padres y abuelos trabajaron toda la vida en la misma empresa en la que empezaron su carrera profesional, una perspectiva impensable para los jóvenes de hoy en día que se incorporan al mercado laboral. En la actualidad, las relaciones laborales no estándares¹ son cada vez más comunes y, en parte, se encuentran detrás de la elevada tasa de empleados a tiempo parcial, con un contrato temporal o como autónomos (del 19,4%, 12,2% y 13,7%, respectivamente, en 2017). Además, el auge de la economía colaborativa ha llevado consigo la creación de otro nuevo tipo de empleo no estándar, el «empleo bajo demanda» (*on-demand employment*). Las plataformas digitales favorecen este tipo de empleo al reducir los costes de transacción y permitir un *matching* de oferta y demanda de empleo a tiempo real. Si hiciéramos un símil con las relaciones humanas, el trabajo estándar sería más como un matrimonio, un proyecto familiar a largo plazo, y el trabajo en la economía del *sharing*, una serie de citas a través de una aplicación para ligar.

Concretamente, el llamado empleo bajo demanda se puede agrupar en dos grandes categorías: el empleo *gig* y el empleo en la nube. El empleo *gig* se caracteriza porque los individuos utilizan plataformas digitales para buscar clientes a los que ofrecen servicios, algunos más intensivos en trabajo (como el servicio de entrega a domicilio) y otros más intensivos en capital (como puede ser el alquiler de una vivienda). En cambio, en el empleo en la nube (*cloud work*) son las empresas las que demandan vía web las tareas o servicios que necesitan que se lleven a cabo. En los mercados de empleo en la nube, como Amazon Mechanical Turk, Freelancer o Upwork, se demandan servicios muy diversos, de programación informática, diseño, traducción, tareas administrativas o de contabilidad, etc., muchos de los cuales hasta ahora no era tan fáciles de externalizar. A menudo, estos servicios consisten en microtareas simples que pueden llevarse a cabo en un periodo corto de tiempo, como completar una encuesta, y otras veces son trabajos más complejos, como el diseño completo de una web.

Tipología del empleo en la sharing economy



Nota: * El nivel de autonomía del trabajador es menor cuando la plataforma ejerce mayor control sobre los precios y las condiciones de prestación de servicio, mientras que es mayor cuando el trabajador decide de manera más independiente.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de la Comisión Europea (2017), «The Social Protection of Workers in the Platform Economy».

A pesar de la visibilidad de algunos empleos que se han generado a través de la *sharing economy* (piense solamente en las bicicletas de reparto de comida a domicilio que han aparecido en la mayoría de ciudades), es difícil estimar con precisión cuánta gente trabaja en el sector. De momento, las estadísticas oficiales, como la encuesta de población activa (EPA), no incluyen detalles sobre estos empleos,² ni las plataformas digitales proporcionan datos detallados sobre cuántos trabajadores los usan. No obstante, hay estudios que tratan de contabilizarlo a través de un algoritmo de *big data*. Harris y Krueger (2015) estimaron que alrededor del 0,5% de la fuerza laboral estadounidense estaba empleada en la economía colaborativa. Según De Groen y Maselli (2016), el equivalente europeo se situaría alrededor del 0,05% (alrededor de 100.000 trabajadores activos). Otras estimaciones a través de encuestas, datos de impuestos o movimientos bancarios apuntan a porcentajes mayores, aunque con medidas no directamente comparables. Así, alrededor del 22% de la población en EE. UU. ha ofrecido servicios en algún momento a través de aplicaciones *online*³ y, en la UE, entre el 1 y el 5%.⁴ El empleo en la economía del *sharing* representa pues un pequeño porcentaje de la fuerza laboral, pero está creciendo a gran velocidad.⁵

El empleo en la economía colaborativa ofrece claras ventajas en términos de flexibilidad. Los individuos deciden cuándo y dónde trabajan, lo que permite trabajar incluso a personas que de otro modo no lo habrían hecho por problemas de movilidad u otras restricciones. Además, el bajo coste de entrada facilita el acceso al mercado de trabajo a individuos que antes estarían fácilmente excluidos de él. Por ejemplo, según Uber, un 25% de sus conductores en París estaban desempleados antes de empezar a traba-

1. Según la Organización Internacional del Trabajo, se consideran trabajo no estándar las siguientes categorías: el trabajo a tiempo parcial, con contrato temporal y como autónomo.

2. Por el momento, Canadá es el único país que incluyó en la EPA preguntas sobre la economía colaborativa y obtuvo que alrededor del 0,5% de la fuerza laboral en 2016 trabajaba en ella (Statcan, 2017).

3. Véase Burson-Marsteller, Aspen Institute y *TIME* (2015), «The collaborative economy survey».

4. Parlamento Europeo (2017), «The Social Protection of Workers in the Platform Economy».

5. Véase Farrell y Creig (2016), «The Online Platform Economy: What is the growth trajectory?», JP Morgan Chase Insights.

jar, y muchos residían en *banlieues* desfavorecidas con un alto nivel de desempleo. Así, utilizando aplicaciones de la *sharing economy*, obtuvieron empleo e ingresos en momentos de necesidad.

Sin embargo, no todo son ventajas: las condiciones laborales de los trabajos bajo demanda suelen ser peores que en otros tipos de empleo. En particular, el salario mediano de dichos trabajos es muy inferior al salario mínimo y el número de horas semanales trabajadas es la mitad que la del resto de trabajadores (véase el segundo gráfico). De hecho, para muchos de ellos es una forma tan complementaria e intermitente de empleo que, a menudo, ni consideran que estén trabajando. Por lo que respecta al pluriempleo, el hecho de realizar una multitud de tareas en trabajos distintos dificulta la especialización y el desarrollo de la carrera profesional. Asimismo, la mayor inseguridad laboral puede tener costes de salud en términos de ansiedad, estrés, etc.

Una cuestión que genera controversia es el estatus laboral de los individuos que realizan empleo bajo demanda. En la actualidad, el trabajo de la *sharing economy* está legalmente considerado como el de un autónomo, puesto que tiene muchos elementos característicos del mismo. El individuo escoge cuándo trabaja y cuántas horas lo hace, provee los medios para realizar el servicio, como un vehículo de su propiedad, y cobra solo por cada servicio realizado. Sin embargo, algunos elementos de su trabajo son más propios de un empleado, en particular en lo referente a la fijación de precios y condiciones de servicio, a menudo decidido por las aplicaciones. Asimismo, estas empresas utilizan la reputación *online* mediante *ratings* y diseñan algoritmos que afectan a la probabilidad de que un individuo ofrezca un servicio, pudiendo llegar hasta a excluirlo de la plataforma. Cuando así lo hacen, las plataformas están ejerciendo mecanismos de control sobre los prestadores de servicios más propios de empleados, que están obligados a seguirlos para prestar el servicio.

Por lo que respecta a derechos laborales, los trabajadores de la *sharing economy* no acostumbran a tener el derecho a la negociación colectiva, el derecho de asociación para negociar con las plataformas las condiciones de prestación de servicio ni están cubiertos por otros derechos fundamentales de los trabajadores como la no discriminación. Asimismo, la idiosincrasia del trabajo realizado, con multitud de servicios, de clientes, etc., limita la cobertura social y la acumulación de derechos de estos trabajadores.

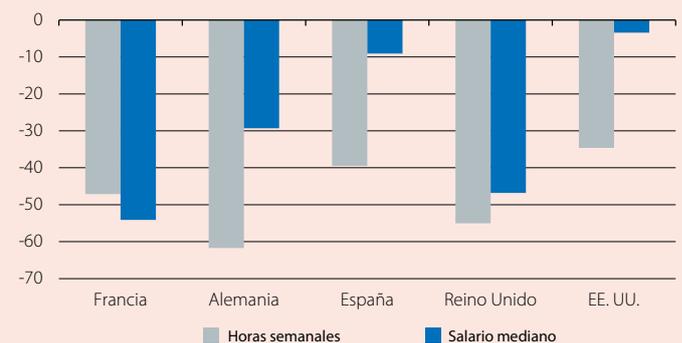
Todas estas cuestiones han llevado a un debate sobre si es necesario un estatuto específico para estos trabajadores. Varios proponentes como Harris y Krueger⁶ han abogado por un estatus de «empleado autónomo» que incluiría derechos como la sindicación, pero no otros como el salario mínimo o el seguro de desempleo. De hecho, algunas plataformas empiezan a ofrecer un seguro de accidente laboral a sus «trabajadores» o el derecho de asociación. Algunos países, sin embargo, disponen ya de relaciones laborales para «autónomos dependientes», una nueva figura creada antes de la llegada de la economía del *sharing*, pero que podría encajar con ella.⁷

Si bien el debate continúa abierto, y seguramente dependerá de cada sector y plataforma concreta, es importante señalar que muchas características del trabajo en la *sharing economy* son similares a otros empleos no estándares y pueden considerarse conjuntamente.⁸ Por ejemplo, la dificultad de acumular derechos a prestaciones sociales en los empleos no estándares ha hecho ganar apoyos a la propuesta de ligar derechos a los individuos en lugar de a los puestos de trabajo.⁹ Con ello, los derechos podrían acumularse y trasladarse de un trabajo al otro, con lo que estos no se perderían, a la vez que se facilitaría la flexibilidad del mercado de trabajo. En definitiva, la necesidad de adaptar la protección social no se limita solo al empleo en la economía colaborativa, sino a todos los empleos «no estándares» que cada vez son más corrientes en las economías del siglo XXI, en los que la globalización y los cambios tecnológicos están cambiando la manera de producir... y de trabajar.

Josep Mestres Domènech
CaixaBank Research

Comparación del empleo en la economía colaborativa y la economía tradicional *

Porcentaje



Nota: * Comparativa de horas semanales trabajadas en la economía colaborativa con respecto a la media de horas en cada país y de ingresos medianos en la economía colaborativa con respecto al salario mínimo en el país.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de la Comisión Europea (2017), «The Social Protection of Workers in the Platform Economy».

6. Véase Harris, D. y Krueger, A. B. (2015), «A Proposal for Modernizing Labor Laws for the Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”», The Hamilton Project, DP 2015-10.

7. En España, el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) es aquel que factura más del 75% de sus ventas a un solo cliente.

8. Véase De Stefano, V. (2016), «The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”», ILO.

9. OCDE (2018), «Opportunities for All: OECD Framework for Policy Action on Inclusive Growth».