

**Dossier sobre economía colaborativa (I)**  
**Economías de plataforma y negocios colaborativos**  
**Coordinador: Joan Torrent-Sellens**

DESAFÍOS SOCIALES

## **Empleo y condiciones de trabajo en las plataformas de microtarefas**

**Miguel Ángel Malo**

Universidad de Salamanca

**Javier Sánchez Santos**

Universidad de Alcalá

**RESUMEN** En este trabajo se ofrece un breve panorama del empleo en las plataformas digitales de microtarefas. Las principales cuestiones revisadas son: la lógica económica de estas plataformas; la cuantificación de este tipo de empleo; y el perfil de estos trabajadores y sus condiciones de trabajo. Se finaliza con una breve reflexión sobre los desafíos sociales que plantea este nuevo tipo de empleo.

**PALABRAS CLAVE** microtarefas; *crowdsourcing*; empleo atípico; *gig economy*; plataformas

SOCIAL CHALLENGES

### *Employment and Working Conditions on the Microtasks Platforms*

**ABSTRACT** *In this article, we present a brief survey of employment via microtasks platforms. The main issues we review are the following: the economic rationale of these platforms; the estimation of the level of this type of employment; and the profile and working conditions of these workers. We close the article with a discussion of social challenges in this new type of employment.*

**KEYWORDS** *microtasks; crowdsourcing; atypical employment; gig economy; platforms*

## Introducción

Uno de los fenómenos más llamativos de los últimos años ha sido la expansión de la economía de las multitudes o de la economía de las plataformas. Este nuevo tipo de agentes económicos se han constituido en un nuevo tipo de empleo que parece tener mucha visibilidad social, sobre todo mediante los *riders* o repartidores (muchas veces en bicicleta) de productos adquiridos a través de aplicaciones o de negocios en Internet. Sin embargo, no se trata solo de nuevos empleos; a la vez, las relaciones de empleo de estos trabajadores no parecen encajar con las formas tradicionales de empleo. De hecho, buena parte de los trabajadores de las plataformas no tienen un contrato laboral, sino que legalmente son trabajadores autónomos que prestan servicios a las plataformas o a las empresas clientes con las que contactan a través de las plataformas. Uno de los debates jurídicos más importantes de los últimos años es precisamente si estos trabajadores mantienen relaciones laborales por cuenta propia o por cuenta ajena. La importancia de este debate radica en que si trabajan por cuenta ajena, los riesgos (como el desempleo o la enfermedad) y las prestaciones (como las vacaciones pagadas) corren por cuenta de la empresa que los contrata, mientras que si lo hacen por cuenta propia, entonces corren a su propio cargo.

Por tanto, se trata no solo de una cuestión relacionada con la cantidad de empleo, sino también con la calidad de ese empleo. Además, el confinamiento adoptado frente a la pandemia de la COVID-19 en buena parte del mundo entre marzo y junio de este año, ha colocado a este tipo de trabajadores en el grupo de los esenciales, por su papel de último eslabón entre el negocio que ofrece los bienes de manera virtual y el consumidor que recibe los bienes en su hogar en lugar de comprarlos en las instalaciones físicas de la empresa que le está vendiendo esos bienes.

En este trabajo, revisaremos diferentes estudios que se han planteado: el papel económico que desempeñan las plataformas en la economía actual; la cuantificación del empleo en las plataformas de microtarefas; y conocer las condiciones de empleo de estos trabajadores. Debido tanto a la novedad del tema como a limitaciones de los datos existentes, en ocasiones la información no se circunscribirá al caso específico de las plataformas de microtarefas, sino al empleo a través de plataformas en general. Esto es especialmente aplicable a buena parte de los estudios que intentan estimar el total de empleo relacionado con las plataformas.

## 1. Plataformas y *crowdwork*

Todo mercado surge por el interés de las partes en satisfacer sus necesidades, ofreciendo unos un bien o servicio y recibiendo los otros un beneficio. La revolución tecnológica ha permitido la aparición de las plataformas digitales, que facilitan un modo de organización para ciertos mercados en espacios donde antes no existían o, aun existiendo, no proporcionaban ni las mismas oportunidades de beneficio ni de obtención de los mismos bienes (Hidalgo, 2018).

El término «plataformas digitales» se usa a modo de cajón de sastre para englobar muchas actividades que poco tienen que ver entre sí. Autores como Pesole *et al.* (2018) definen estas plataformas digitales como «redes digitales que coordinan transacciones de manera algorítmica». Con el surgimiento de las plataformas, nos encontramos con que estas realizan funciones propias de los mercados, como por ejemplo facilitar un espacio donde unir oferentes y demandantes. Además, realizan funciones propias de las organizaciones, como coordinar la oferta de algunos servicios mediante algoritmos (Fernández-Macias, 2017). En la actualidad, conviene siempre tener en cuenta que la definición de las plataformas digitales es todavía poco concreta, pero todas ellas basan su negocio en conectar diferentes participantes en un cierto mercado, siendo esos participantes tanto empresas como particulares. Su principal ventaja competitiva tiene que ver con la reducción de los costes de transacción, con la mitigación de asimetrías de información y con la creación de un efecto red, lo cual las lleva a ser una especie de amplificadores tanto de la oferta como de la demanda (Martín Carretero, 2019).

Codagnone y Martens (2016) diferencian entre dos tipos de plataformas. Aquellas donde la unión de oferente y demandante se realiza online pero la entrega del bien o la prestación del servicio se hace físicamente (Uber, De-

liveroo, etc.) y aquellas otras que permiten realizar tanto la unión como la prestación del servicio en línea (Amazon Mechanical Turk, Freelancer, etc.). Este trabajo se centra en este segundo tipo de plataformas, que llamamos de «microtareas», por dedicarse a tareas específicas que encajan dentro de un conjunto de actividades de la empresa. En muchas ocasiones, también se denomina a este tipo de trabajo como «crowdwork».

Normalmente, los puestos de trabajo de una empresa no consisten en la realización de una única tarea, sino que engloban un conjunto de tareas que tienen distintos grados de complementariedad entre sí (Pesole *et al.* 2018). Por el contrario, el *crowdwork* se caracterizaría por la realización de grandes cantidades de tareas a través de Internet, ofrecidas de manera abierta a un gran grupo indefinido de personas (ILO, 2018). Estas pequeñas tareas o microtareas provendrían de su desagregación desde trabajos que eran llevados a cabo por un trabajador, un autónomo o una empresa cliente.

El *crowdwork* nace y se expande con la proliferación y generalización del acceso a Internet. Gracias a esto, las empresas pueden acceder a una gran cantidad de trabajadores distribuidos por todo el mundo sin necesidad de establecer un lugar de trabajo centralizado (ILO, 2018). En muchos casos, las tareas realizadas por los *crowdworkers* tienen componentes rutinarios. Codagnone *et al.* (2016) señalan que algunas de las tareas más demandadas son precisamente de carácter repetitivo. De hecho, en ocasiones a este trabajo se le denomina «inteligencia artificial artificial», pues al ser muchas veces tareas rutinarias podrían ser candidatas para ser automatizadas mediante, por ejemplo, algún tipo de inteligencia artificial, pero es más barato que lo haga un ser humano a través de una plataforma digital (Codagnone *et al.*, 2016).

## 2. ¿Cuántas personas trabajan en las plataformas de microtareas?

Se plantean diferentes problemas conceptuales para medir este tipo de empleo. En primer lugar, en muchas ocasiones no es legalmente empleo asalariado, sino autónomo. Esto es importante, porque muchas fuentes estadísticas están dirigidas hacia la recogida de información de los asalariados, recolectando bastante menos información sobre el empleo por cuenta propia. En segundo lugar, estos trabajadores pueden usar su participación en plataformas como una forma complementaria de obtener ingresos. De nuevo, en muchas fuentes estadísticas se recoge poca (o ninguna) información sobre pluriempleo. En tercer lugar, muchas fuentes solo intentan medir el *stock* de empleo en un cierto momento del tiempo, lo cual dificulta la medición de todo trabajo intermitente, que queda infrarrepresentado.

Los anteriores problemas se han afrontado mediante diferentes estrategias, como encuestas *ad hoc* dirigidas al sector, la recolección de información a partir de fuentes administrativas complementada con encuestas, la introducción de módulos especiales en grandes encuestas de mercado de trabajo, o preguntando por periodos largos de tiempo (por ejemplo, si durante el último año trabajó en algún momento a través de una plataforma). Estas soluciones se han implementado de manera diferente en cada investigación, por lo que hay importantes discrepancias entre las distintas estimaciones.

La mayoría de los estudios coincide en que es mucho mayor el número de trabajadores que han realizado alguna vez un trabajo en plataformas digitales, que el número de los que lo realizan de manera mensual o semanal (Florisson y Mandl, 2018). En esta línea, Kuek *et al.* (2015) estiman un total de 48 millones de trabajadores registrados en las cinco mayores plataformas del mercado, aunque solo el 10% de estos son realmente activos en las plataformas. En definitiva, muchos trabajadores de plataformas (no solo de microtareas) solo participan ocasionalmente en este mercado (Berg, 2016).

Cuando se han tomado encuestas (tradicionales y *ad hoc*) los resultados también son cambiantes dependiendo del país. McKinsey (2016) cifra el número de trabajadores de plataformas en 9 millones para Estados Unidos, y la UE 15. Para la UE, Pesole *et al.* (2018) estiman a partir de diferentes fuentes (incluida una encuesta propia) que estaría en prácticamente el 10% una vez que ajustan por la frecuencia de uso de las plataformas, oscilando entre el 6% en Finlandia y el 12% en el Reino Unido. Para este último existen estimaciones específicas adicionales. Por ejemplo, Balaram *et al.* (2017) señalan la cifra de alrededor del 3% de la población mayor de 15 años, alrededor de 1,1 millones, mientras que para Huws y Joyce (2016) la cifra sería del 11% de la población

adultas. Katz y Krueger (2016) llegan a la cifra de cerca del 0,5% del total de la fuerza de trabajo estadounidense empleada en las plataformas digitales. Según Ilsoe y Madsen (2017), el 1% de la población danesa, al menos una vez en el año anterior a la encuesta, efectuó trabajos en las plataformas *online*. Las cifras más bajas proceden de encuestas que buscaban aplicar una metodología más próxima a la tradicional de las encuestas de población activa consistente en medir el volumen de empleo en un momento del tiempo, mientras las estimaciones más elevadas suelen provenir de estudios que preguntan por la participación en plataformas durante un determinado periodo de tiempo previo a la encuesta. Utilizando datos de transacciones en cuentas bancarias de ciudadanos estadounidenses, Farrell y Greig (2016) encuentran que un 1% de la muestra estudiada ha tenido ingresos provenientes de las plataformas de empleo cada mes, estimación que suele tomarse como una estimación a la baja dado el uso común de otros medios de pago alternativos (Kässi y Lehdonvirta, 2018).

En el caso de España, un estudio de la Fundación Felipe González indica que el 17% de los encuestados en edad de trabajar afirmó estar realizando trabajos a través de plataformas al menos una vez a la semana, y el 20,5% había encontrado algún trabajo de este tipo en el último mes (Fundación Felipe González, 2019). Pesole *et al.* (2018) señalan que el 11,6% de los trabajadores españoles han realizado alguna vez este tipo de trabajos. Además, el 80% de ellos lo realiza al menos una vez al mes (Pesole *et al.* 2018).

En definitiva, como se señala en Florisson y Mandl (2018), la literatura existente varía entre el 0,4% y el 19% de la población, un espectro que puede ser atribuido sobre todo a temas metodológicos: cómo se define el empleo de plataformas, qué países son encuestados, cómo se mide, etc. Lo que parecen indicar la mayoría de trabajos revisados es que, en los últimos años, el trabajo a través de las plataformas no ha hecho más que crecer. Katz y Krueger (2016) señalan que es posible que la deslocalización del trabajo, que ha venido como consecuencia de la Gran Recesión, ha podido causar que los trabajadores se hayan visto forzados a buscar formas alternativas de empleo. En los tiempos de expansión económica es posible que veamos unos menores porcentajes de trabajadores ofreciéndose para este tipo de empleos y lo contrario en tiempos de crisis (Katz y Krueger, 2016).

Una fuente muy interesante para conocer la evolución del empleo a través de las plataformas de microtarefas es el Online Labour Index (OLI), que busca medir la utilización de plataformas de trabajo *online* por parte de trabajadores y empresas a lo largo del tiempo, en diferentes países y para distintas ocupaciones (Kässi y Lehdonvirta, 2018). Posiblemente, se trata de la estimación disponible más ajustada al empleo en plataformas de microtarefas, pues se basa solo en plataformas en las que tanto oferentes como demandantes de trabajo son emparejados vía *online* y, además, la transacción de bienes o servicios provistos se hace en su totalidad por Internet (Kässi y Lehdonvirta, 2018). La metodología se basa en una recogida directa de información de ofertas a través de las cinco plataformas que acumulan cerca del 70% del total del tráfico en las plataformas digitales de empleo. Se recopila diferente tipo de información de dichas ofertas como ocupación, país de la empresa cliente, país del trabajador, etc.

Como su nombre indica, el OLI es un índice, es decir, toma un periodo de tiempo como referencia (el número medio de proyectos diarios en mayo de 2016) y se le asigna un valor de 100, para posteriormente estudiar la evolución semanal de ese empleo comparándolo con dicho periodo de referencia. La evolución temporal muestra que tras una cierta estabilidad algo por encima de 100 a lo largo de 2016, durante el primer semestre de 2017 creció con claridad hasta pasar a moverse entre 120 y 140 hasta finales de 2019. Durante 2020, mostró una tendencia al alza, que se vio truncada con la aparición de la pandemia de la COVID-19 a partir de marzo de 2020 y llegando a un mínimo en abril. No obstante, con posterioridad se produjo un alza brusca hasta el entorno de los 170 a finales de mayo, para volver a caer casi sin interrupción hasta los últimos datos disponibles al cierre de este artículo, que correspondían a la última semana de agosto, momento en el que se situaba por debajo de 120.

Estos vaivenes muestran que el empleo a través de plataformas es tanto sustitutivo como complementario del trabajo que se realiza dentro de las empresas. En principio, cuanto menor sea la actividad económica de las empresas menos trabajo demandarán, tanto de sus propios empleados como de las plataformas de microtarefas, con lo que ambos tipos de trabajo son complementarios. A la vez, los requerimientos de distancia social que deben aplicarse en determinados lugares de trabajo pueden hacer que parte de ese trabajo sea sustituido por trabajo a través de plataformas. A este proceso de sustitución se puede añadir el incremento de la oferta de trabajadores que se suman a estas plataformas por haber perdido su trabajo como consecuencia de la pandemia. En agregado y según la evolución descrita más arriba, el efecto de la complementariedad parece haber sido el

predominante. Sin embargo, al analizar por tipos, las microtareas relacionadas con tecnologías de la información han experimentado un fuerte auge, mientras que el resto de trabajadores en línea han experimentado un fuerte descenso en la demanda de sus servicios (Stephany, 2020).

### 3. ¿Quiénes trabajan en las plataformas de microtareas y bajo qué condiciones?

El perfil de los trabajadores de plataformas es más o menos coincidente entre los diversos estudios: mayoría de hombres, con edad entre 30 y 40 años, nivel de educación medio-alto y residentes en zonas urbanas (Kuek *et al.*, 2015; ILO, 2018; Pesole *et al.*, 2018; Eurofound, 2018; Balaram *et al.*, 2017).

Posiblemente, el tema más debatido sobre condiciones de trabajo en el empleo de plataformas es el del tipo de relación laboral, que muchas veces es la de trabajador autónomo, cuando este trabajo ha de desarrollarse en infinidad de ocasiones bajo unas condiciones de dependencia respecto de la plataforma que hacen dudar de que realmente no sea una relación asalariada bajo la forma de falso autónomo (Malo, 2018). Sin embargo, en las plataformas de microtareas, al tratarse normalmente de encargos muy específicos, la figura del trabajador autónomo es más habitual y, de hecho, hasta forma parte del nombre de alguna de las principales plataformas (como Freelancer, por ejemplo). Ahora bien, el que estas formas de trabajo se den bajo la forma de trabajadores autónomos significa que son los trabajadores mismos los que deben asegurarse ante riesgos como enfermedad o accidente, a la vez que no disfrutan de derechos como el de vacaciones pagadas (Malo, 2018). De ahí que haya juristas que propongan, ante la futura extensión de este tipo de empleo, que la protección social no dependa del tipo de relación laboral que se tiene, es decir, que sea la misma para asalariados y autónomos, tal como se plantea en los trabajos incluidos en Rodríguez (2019).

Es evidente que autoasegurarse frente a esos riesgos solo es posible si los ingresos que se obtienen son lo bastante altos. Sin embargo, los salarios en las plataformas de microtareas son, en general, bajos, sobre todo en términos de salario/hora, ya que gran parte del tiempo que los trabajadores invierten en las plataformas no es remunerado (Berg, 2016). Contando todas las horas realizadas, tanto las remuneradas como las no remuneradas, se estima que el salario medio por hora en 2017 era de 3,31 \$, habiendo bajado desde 2015, cuando era de 4,26 \$ (ILO, 2018).

Se cuenta todavía con pocos trabajos sobre discriminación salarial en este mercado, pero comienza a aparecer evidencia sobre discriminación en relación con el lugar geográfico desde el que operan los trabajadores, asumiendo que los trabajadores de países de renta baja y media proporcionan un trabajo menos valioso (Graham *et al.*, 2017; Galperin y Greppi, 2017). En cuanto a discriminación por sexo, Adams y Berg (2017) analizan datos de una plataforma donde el sexo de los trabajadores es desconocido para las empresas cliente y encuentran que existe una brecha salarial, de manera que las mujeres ganan, en media, un 82 por cien de lo que ganan los varones. Esta brecha puede ser explicada en gran parte por la experiencia acumulada en *crowdworking*, por el nivel educativo y por la necesidad de conciliar el trabajo con otras tareas relacionadas, sobre todo con el trabajo doméstico y el cuidado de niños. En definitiva, es muy posible que para las mujeres este tipo de trabajo se parezca a la búsqueda de conciliación con el contrato a tiempo parcial, pero con la variante de que el trabajo remunerado se realiza en el hogar.

## Conclusiones

Los trabajos existentes muestran algunas tendencias claras: el uso de las plataformas *online* está creciendo con fuerza en los últimos años; la mayoría de las ofertas de trabajo en las plataformas *online* proviene de empresas situadas en países de renta alta; y los trabajadores que realizan este tipo de empleo están situados en países de

renta media-baja. Además, la gran mayoría de las ofertas y de los trabajadores está caracterizada por ser de alto nivel educativo. Así pues, la evidencia sugiere que las empresas oferentes están aprovechando las plataformas para deslocalizar parte de las tareas que antes se realizaban como parte de puestos de trabajo en países ricos con el objetivo de ahorrarse tanto costes laborales (menores salarios e impuestos a cargo de las empresas) como costes operacionales (aquellos que vienen del hecho de establecer al trabajador en un puesto o centro de trabajo fijo).

Este tipo de empleos nos recuerda que la globalización es mucho más que el comercio de bienes físicos y que la digitalización supone borrar fronteras. Narula *et al.* (2011) señalan que este tipo de trabajos llevados a cabo en países menos desarrollados, como puede ser la India, supone un aumento neto de bienestar, ya que tienen en muchas ocasiones mejores condiciones y mejor remuneración que los ofrecidos en el mercado de trabajo del propio país. Se trataría, pues, de un tipo nuevo de *outsourcing*, que supone una especie de migración sin movilidad física, lo que Baldwin (2019) denomina «telemigrantes».

Los principales desafíos que nos plantea este tipo de empleo son sociales, pues en su forma actual no proporcionarían suficientes ingresos (sobre todo en los países de renta alta) ni protección frente a enfermedad o accidente (algo generalizable a todo tipo de países). Las decisiones sobre organización del trabajo que toman las empresas repercuten, en definitiva, sobre el bienestar de toda la sociedad e incluso más allá de las fronteras del país donde opera la empresa. Por tanto, este tipo de empleo nos coloca ante la necesidad de afrontar estos problemas no solo dentro del ámbito habitual del diálogo social entre trabajadores, empresarios y gobierno de un país, sino a nivel internacional, una nueva dimensión que será cada vez más importante conforme se extienda este tipo de empleo.

## Bibliografía

- BALARAM, Brhmie, WARDEN, Josie y WALLACE-STEPHENS, Fabian. *Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy*. Reino Unido: RSA (Action and Research Centre), 2017.
- BALDWIN, Richard. *The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work*. Oxford University Press, 2019.
- BERG, Janine. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Conditions of Work and Employment Series (74)*. Ginebra: International Labour Office, 2016.
- CODAGNONE, Cristiano y MARTENS, Bertin. *Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*. Institute for Prospective Technological Studies. Digital Economy Working Paper, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2783662>
- CODAGNONE, Cristiano, ABADIE, Fabienne y BIAGI, Federico. *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report, 2016. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2784774>
- EUROFOUND. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018.
- FARRELL, Diana y GREIG, Fiona. *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility*, 2016 [en línea]. Disponible en: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/report-paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy.htm> <https://doi.org/10.2139/ssrn.2911194>
- FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique. *Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment*. Eurofound, 2017.
- FLORISSON, Rebecca y MANDL, Irene. *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Eurofound, 2018.
- FUNDACIÓN FELIPE GONZÁLEZ. *Huella Digital: La plataformización del trabajo en Europa. Ficha informativa de España* [en línea]. Disponible en: [https://s1.fundacionfelipegonzalez.org/wp-content/uploads/2019/04/Huella\\_digital\\_Espan%CC%83a\\_2019-04\\_F-1.pdf](https://s1.fundacionfelipegonzalez.org/wp-content/uploads/2019/04/Huella_digital_Espan%CC%83a_2019-04_F-1.pdf)
- GRAHAM, Mark, LEHDONVIRTA, Vili, WOOD, Alex, BARNARD, Helena y SIMON, David Peter. *The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins*. Oxford: Oxford Internet Institute, 2017.

- HIDALGO, Manuel Alejandro. *El empleo del futuro*. Ediciones Deusto, 2018.
- ILSØE, Anna y MADSEN, Louise. *Digitalization of work and digital platforms in Denmark (Digitalisering af arbejdsmarkedet)*. Employment Relations Survey Centre (FAOS), University of Copenhagen, 2017.
- ILO. *Digital labour platforms: Towards decent work in the online world*. International Labour Office, Ginebra, Suiza, 2018.
- KÄSSI, Otto y LEHDONVIRTA, Vili. Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. En: *Technological Forecasting and Social Change*, 2018. Vol. 137, págs. 241-248. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>
- KATZ, Lawrence y KRUEGER, Alan. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. En: *NBER Working Paper*. Vol. 22667, 2016. DOI: <https://doi.org/10.3386/w22667>
- Kuek, Siou, Paradi-Guilford, Cecilia, Fayomi, Toks, Imaizumi, Saori y Ipeirotis, Panos. *The global opportunity in online outsourcing*. Washington DC, Estados Unidos: World Bank Group, 2015.
- MALO, Miguel Ángel. Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales. En: *Papeles de Economía Española*, 2018. Vol. 156, págs. 146-158.
- MARTÍN CARRETERO, José Moisés. Las plataformas digitales como modelo de negocio. En: Rodríguez, Luz (dir.). *Plataformas digitales y mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo, 2019. Págs. 15-34.
- MCKINSEY. *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*. Bruselas, San Francisco, Washington y Zurich: McKinsey Global Institute, 2016.
- NARULA, Prayag, GUTHEIM, Phillip, ROLNITZKY, David, KULKARNI, Anand y HARTMANN, Björn. MobileWorks: A mobile crowdsourcing platform for workers at the bottom of the pyramid. *3rd Human Computation Workshop (HCOMP '11)*. San Francisco, 2011.
- PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F. y GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I. *Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018. DOI: <https://doi.org/10.2760/742789>
- RODRÍGUEZ, Luz. Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales. En: RODRÍGUEZ, Luz (dir.). *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo, 2019. Págs. 57-89.
- SILBERMAN, M. Six Fifteen criteria for a fairer gig economy. En: Graham, Mark y Shaw, Joe. *Toward a fairer gig economy*. Londres: Meatspace Press, 2017. Págs. 16-19.
- STEPHANY, Fabian. Distancing Bonus or Downscalling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19. En: *Journal of Economic and Social Geography*, 2020. Vol. 111, n.º 3, págs. 561-573. DOI: <https://doi.org/10.1111/tesg.12455>

---

**Citación recomendada:** MALO, Miguel Àngel; SANCHEZ SANTOS, Javier. Desafíos sociales. Empleo y condiciones de trabajo en las plataformas de microtarefas. *Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2020, no. 14, pp. 1-8. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n14.2014>

---



**Miguel Ángel Malo**

**malo@usal.es**

**Universidad de Salamanca**

Miguel Ángel Malo se doctoró en Economía en la Universidad de Alcalá en 1996 y, desde 1997, es profesor de Economía en la Universidad de Salamanca. Durante 2013 trabajó como economista senior en el Departamento de Investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra (Suiza). Su especialidad es la economía laboral. Sus principales líneas de investigación son: análisis de las reformas laborales, empleo no estándar, y el empleo de las personas con discapacidad. Ha sido investigador visitante, entre otras instituciones, en la OIT y el NBER. De 2007 a 2009 fue presidente de la Asociación Española de Economía del Trabajo. Ha actuado como consultor en diferentes ocasiones para el Ministerio de Trabajo español, la Comisión Europea o la OIT.



**Javier Sánchez Santos**

**javier.sanchezsantos@edu.uah.es**

**Universidad de Alcalá**

Javier Sánchez Santos es graduado en Economía por la Universidad de Salamanca y máster en Análisis Económico Aplicado por la Universidad de Alcalá. Ha investigado sobre el empleo en las plataformas digitales y la influencia de las condiciones económicas en el voto a partidos no tradicionales y populistas a nivel municipal.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en [https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES).

