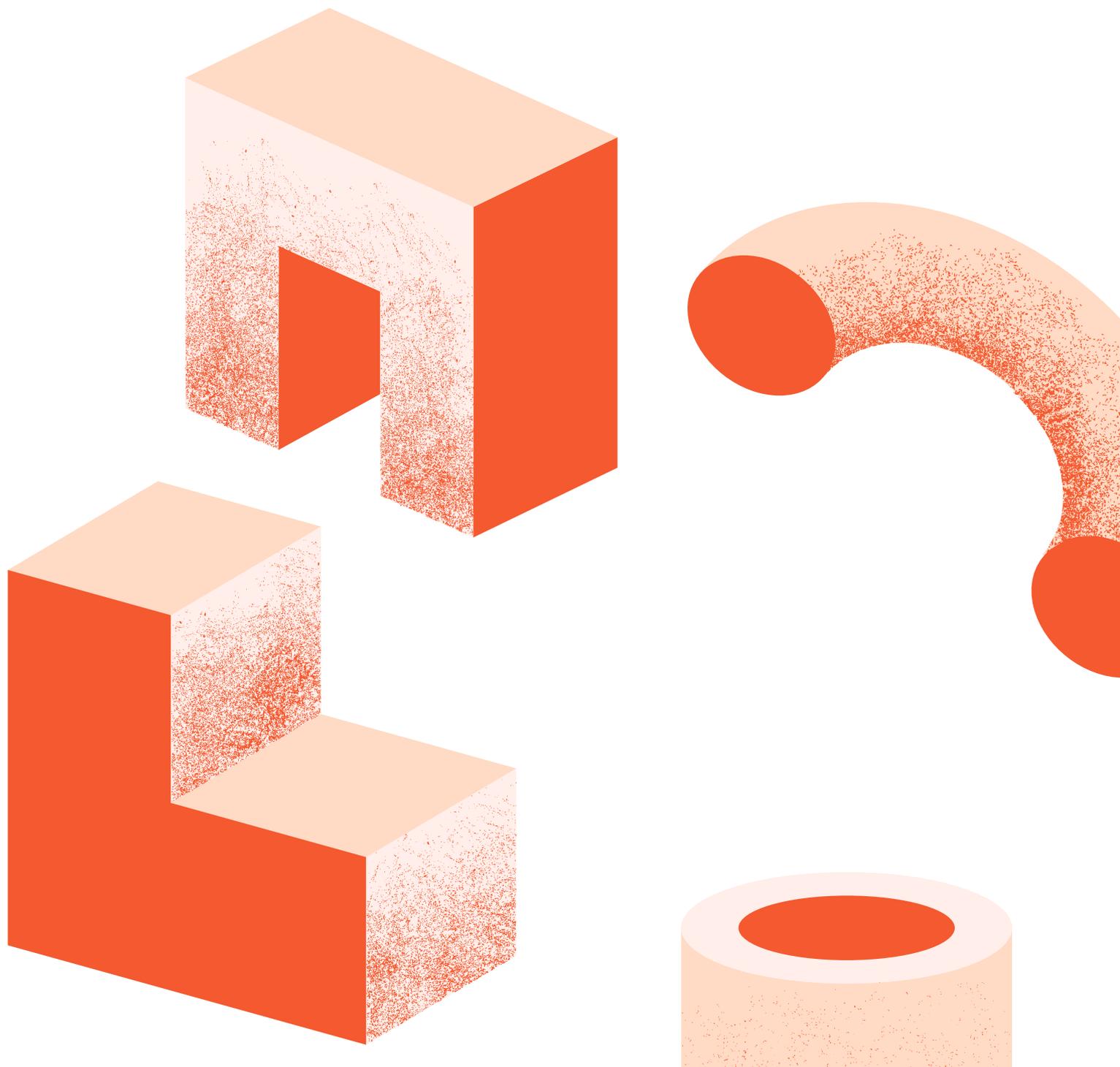


# TRABAJO DECENTE



NUEVAS REALIDADES LABORALES



# Economía digital y nuevas realidades laborales

La economía digital (ED) es un concepto que incluye actividades económicas que hacen un uso avanzado de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). La economía digital se basa en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios a través de plataformas digitales.

Por otro lado, las nuevas realidades laborales (NRL) impulsadas por esta economía digital, están basadas en la realización de trabajos, tareas o micro- tareas, a través del teletrabajo, plataformas digitales laborales (PDL) y/o la flexibilidad laboral.

El avance de la ED, y especialmente el impacto sobre el mundo laboral y nuestra forma de consumir, está teniendo una profunda transformación en la sociedad, desafiando las estructuras tradicionales y las legislaciones vigentes, tanto a nivel local como internacional.



La ED presento en 2019, el 15% del PIB global, y en 2023 se situa un crecimiento acelerado, del 22,6%, con una proyecto para 2025 del 50%. La pandemia por covid - 19 tuvo una gran influencia en la estimulación de la ED, y las fuentes que prevén este desarrollo están ligadas en base a la reducción de costes de estructura, funcionamiento y producción de las empresas.

El avance de las tecnologías digitales, como es la inteligencia artificial, genera un gran debate en cuanto a las estimaciones y cifras sobre la destrucción y creación de empleos. Realmente, no se puede predecir pero si suponer que va a cambiar la naturaleza de, al menos, el 30% de las tareas laborales en los próximos 5 años.

# ¿y nuestros derechos?

**8€/h brutos**

la media trabajada en plataformas digitales en Gipuzkoa

El desarrollo de la ED plantea serios retos respecto a la protección y garantía de la clase trabajadora en las nuevas realidades laborales. Uno de las claves para entender el crecimiento de las empresas digitales es como clasifican estas empresas a las personas que realizan el trabajo o las tareas que les encomiendan, clasificándolas como “colaboradores”. Esta distinción entre persona colaboradora (y no trabajadora) les permite eludir responsabilidades laborales, como pueden ser el salario mínimo, protecciones laborales, seguridad social y otros beneficios.

Esto supone un deterioro en los derechos laborales de la clase trabajadora. La distinción entre personas trabajadoras empleadas y colaboradoras destaca por su complejidad legal, incluso ética, donde se generan dificultades por realizar reformas a nivel internacional para garantizar condiciones laborales dignas.

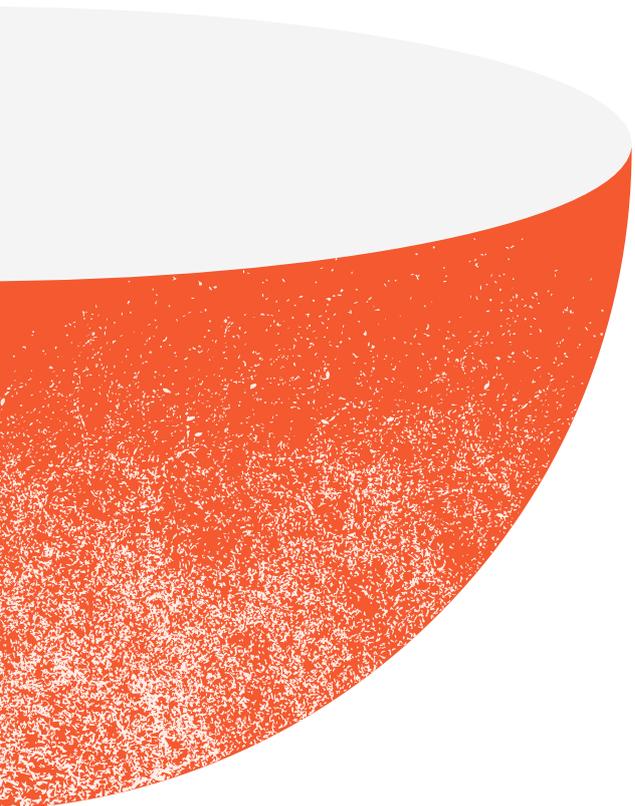


# El impacto a nivel internacional

En el plano legislativo, más allá de la cuestión sobre la relación laboral, es posible identificar casos donde se ha regulado específicamente el acceso a la protección social de estos trabajadores.

En Francia obliga a las plataformas digitales a pagar el seguro de accidentes laborales. En Alemania, La Ley Homeworking Act impone protecciones relativas a bajas por enfermedad, paternidad, seguridad y sanidad. En Suiza, las empresas digitales de servicios de transporte deben abonar las cotizaciones a la seguridad social de las personas trabajadoras. En Reino Unido, los conductores son considerados trabajadores dependientes, y la empresa Uber anunció que otorgará salario mínimo garantizado, vacaciones y jubilación a sus trabajadoras. En España, por su parte, aplico la ley Rider, que obliga a las empresas que prestan servicios de reparto a emplear a todas las personas repartidoras.

En Uruguay, no se establece una definición clara entre personas trabajadoras y empresas digitales, dejando abierta muchas posibilidades, pero aplica una serie de normativas: las herramientas y condiciones para el trabajo deben ser dispensadas por la empresa digital, establece un máximo de horas trabajadas (48h). En Colombia, las empresas digitales de reparto deben realizar un contrato y abonar a la Seguridad Social. En Chile, la ley vela por el tipo de relacion laboral que existe entre la persona trabajadora y la plataforma digital, y lay establece el maximo de horas en la jornada laboral y un abono minimo tanto por el trabajo efectivo durante su jornada como por la espera mientras espera un servicio.



De cualquier manera, aun queda mucho recorrido a nivel legislativo, ya que la aplicaciones de leyes y normativas son limitadas, y las empresas y plataformas digitales suelen disponer de medios y estrategias fiscales para sortear la aplicabilidad de la ley. De igual manera, la complejidad aumenta cuando nos situamos en los servicios a través del teletrabajo, y cuando estas empresas digitales no se encuentran en un país concreto o operan a nivel internacional.

## ¿Y a nivel local?

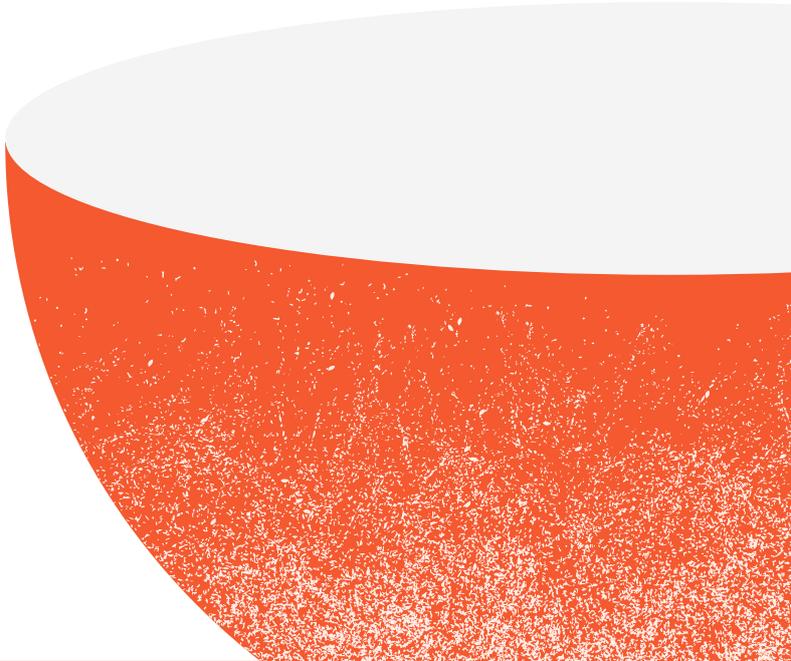
Desde un enfoque local, en Gipuzkoa ante la ED y las NRD es importante analizar las políticas locales, iniciativas empresariales y respuestas de la sociedad civil para comprender los impactos y las posibles alternativas sobre los DDLL.

En el contexto específico de Gipuzkoa, la ED ha tenido un impacto importante sobre la industria local y en la dinámica laboral tradicional.

La región ha visto cambios significativos, desde el surgimiento de startups tecnológicas hasta la adaptación de empresas tradicionales, así como la incorporación de medidas como el teletrabajo. Mientras, las plataformas digitales tienen un impacto limitado.

En Gipuzkoa, la economía digital ha impulsado el crecimiento de las empresas de nuevas tecnologías, incrementando el empleo en el sector un 15%.

Sin embargo, también hubo desafíos y problemas, ya que los datos no incorporan los trabajos o servicios de personas trabajadoras sin contrato, freelance, trabajo a distancia, nómadas digitales... que se clasifican dentro de la economía informal.



# ¿Que supone para el medioambiente y nuestro entorno?

Se estima que la fabricación de dispositivos electrónicos contribuye al 2% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero.

El comercio electrónico, la publicidad online y el envío rápido han transformado la experiencia del consumidor. Desde la producción de productos electrónicos hasta el aumento de residuos, la economía digital está contribuyendo a nuestro impacto en el medio ambiente global.

A nivel internacional, el comercio electrónico alcanzó aproximadamente 30,7 billones de dólares en 2021, lo que demuestra un cambio en el comportamiento del consumidor. Este aumento de las transacciones online también tiene un impacto significativo en el medio ambiente, ya que acelera nuestra capacidad de consumo y la dependencia por materias primas necesarias para la fabricación, tanto del producto final como de los medios que usamos para realizar y/o trabajar en la economía digital (componentes de ordenador y telefonos inteligentes, baterías, cargadores...)



# Una mirada desde un enfoque feminista

Desde un enfoque feminista, analizar la ED es observar como influye las dinámicas laborales de manera diferente a mujeres y hombres en las nuevas realidades laborales (NRL)

Las mujeres que trabajan en plataformas digitales tienen un alto nivel de formación

40%

trabaja en la ED siendo su principal ingreso

90%

no alcanzan una jornada media de trabajo a través de la ED

Aun así, los ingresos y el tiempo en las NRL son menores que las de los hombres. Esto se debe, mayormente, a la división sexual del trabajo, aumentando y reproduciendo las mismas dinámicas que en la economía tradicional, pero invisibilizando nuevamente las brechas salariales, la representación en roles tecnológicos y la conciliación entre trabajo y vida personal. La flexibilidad laboral que se presenta como alternativa en la ED, convierte las jornadas laborales de las mujeres en “jornadas indeterminadas”, sobre todo aquellas que prestan sus servicios a través del “teletrabajo”.

La mayoría de tareas y servicios que realizan las mujeres en plataformas digitales laborales, aquellas que requieren de una presencia física de trabajadoras en ciertos puestos laborales, son en tareas domésticas y limpieza, teniendo una mayor presencia en trabajos más masculinizados como el servicio de reparto y transporte. Pero especialmente, en las plataformas digitales donde operan, presentan muchas irregularidades:



#### IMPAGOS

e la mayoría de estas plataformas no pagan a las trabajadoras directamente, los impagos son frecuentes, ya que no hay mecanismos de contabilidad que registren los pagos realizados por los clientes



#### TARIFAS BAJAS E INGRESOS INCIERTOS

La suscripción en plataformas de cuidados obliga a las trabajadoras a abonar una cuota incluso antes (y sin la seguridad) de obtener un trabajo. Restringen las funciones si no están suscritas



#### TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO

invierten mucho tiempo en las plataformas buscando trabajo y contestando mensajes, y manteniendo su perfil activo

# Una mirada desde los colectivos LGTBI+

## 1 Desconocimiento de datos

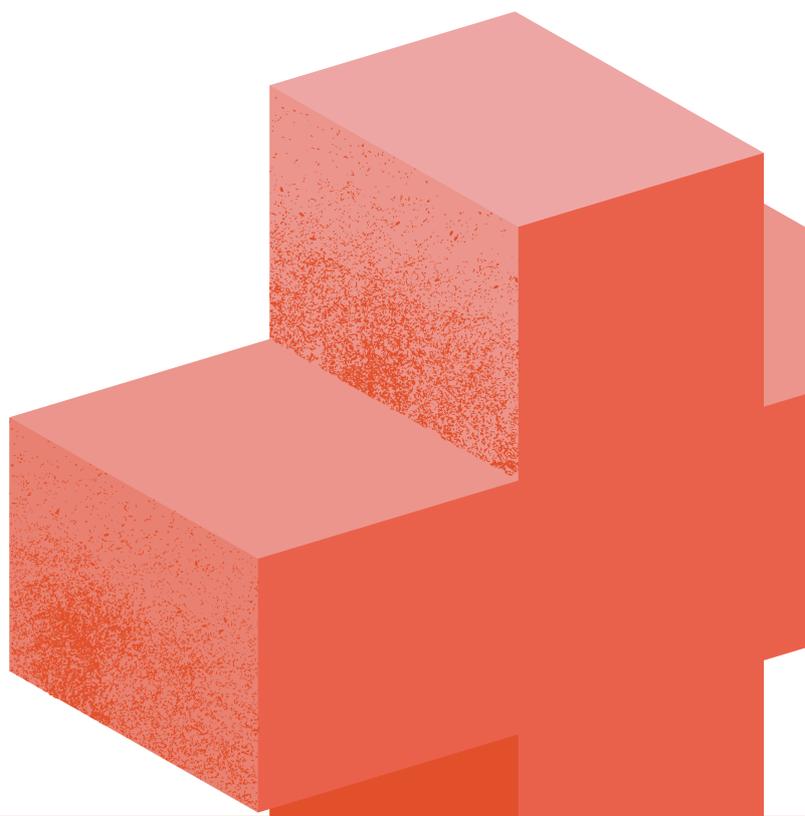
Actualmente, hay investigaciones y estudios que reflejan sobre las experiencias vividas de personas de la comunidad LGTBI+ en las NRL, pero no se disponen de datos sobre su participación en la ED.

## 2 Salida laboral

Aun así, desde las experiencias recogidas en otros estudios, se demuestra que la ED ha sido una ventaja para aquellas personas que mayormente son excluidas por su identidad u orientación sexual en empleos tradicionales, por la falta de presencialidad o de un grupo de trabajo. El paro ronda 33% en la comunidad LGTBI+ a nivel estatal, frente al 12% de la población en general.

## 3 Acción y compromiso

A nivel nacional como internacional se están desarrollando e implementando mecanismos para la inclusión de las personas del colectivo LGTBI+. El 21% de los empleados LGBTQ+ han experimentado discriminación en el trabajo.



# ¿Cual es el papel de la accion sindical?

Según la Confederación Sindical Internacional, la participación sindical ha disminuido en las últimas décadas, alcanzando el 11%. La adaptación a la ED implica la representación de trabajadores independientes, un grupo que representa el 20-30% de la fuerza laboral en algunos países.

La adaptación de los sindicatos a estas nuevas realidades laborales plantea desafíos significativos, buscando equilibrios entre la protección de los trabajadores y la necesidad de innovación.

La adaptación de los sindicatos a la economía digital implica repensar estrategias tradicionales. La representación de trabajadores independientes, la negociación de contratos digitales y la protección de derechos en plataformas de empleo son retos cruciales.

La colaboración entre sindicatos y actores gubernamentales, a través del dialogo social para garantizar una transición justa y equitativa hacia una economía digital.