



La Columna Vertebral de los Contratos Modernos de Trabajo.



Libro Blanco v1.01

*Principios de 2018 – Esta es una traducción de la
comunidad, para la última versión, visita <https://grain.io>*

Índice

- 03 *Resumen Ejecutivo*
- 04 *Introducción del Presidente*
- 05 *La vieja norma: Fuerza de trabajo estática*
- 06 *La nueva norma: Fuerza de trabajo dinámica*
- 07 *Caso de negocios*
- 08 *GRAIN – La Columna Vertebral de los Contratos Modernos de Trabajo*
- 16 *El token GRAIN*
- 17 *Ecosistema abierto para contratos laborales*
- 18 *Conclusión*
- 19 *Distribución de Tokens en la Venta de Tokens*
- 20 *Plan de Gasto*
- 21 *Hoja de Ruta*
- 22 *Apéndice 1: Plan de Financiación*

Resumen Ejecutivo

GRAIN procesa contratos laborales en la Blockchain y proporciona un mecanismo de pagos instantáneo para remunerar a los trabajadores. GRAIN reinventa la manera en que trabajamos, y permite a los trabajadores beneficiarse del éxito de GRAIN.

La Blockchain de GRAIN simplifica los contratos laborales procesando los acuerdos de trabajo en un contrato inteligente. Al mismo tiempo, el sistema crea un mecanismo de pagos legítimo, instantáneo y justo, mientras se mantiene una seguridad total. La tercera y última parte es la adición de una cuenta de ahorros digital para los trabajadores que han sido contratados a través del sistema, para pensiones o necesidades de menor plazo.

Para proporcionar una solución viable para contratos de trabajo en todo el mundo, GRAIN será lo suficientemente flexible para cumplir con cualquier regulación relacionada con el mundo laboral. Para proteger a ambas partes en el acuerdo, el protocolo de GRAIN también contiene un mecanismo especial para gestionar la potencial volatilidad.

Usar la Blockchain de GRAIN abre todo un abanico de posibilidades para agencias de contratación, desarrolladores de sistemas de RRHH, programas de contabilidad y muchos otros. Permite a las empresas utilizar contratos laborales objetivamente medibles y transparentes a la vez que se reducen sustancialmente los gastos generales.

En resumen, GRAIN proporciona a la industria de 100.000 millones de euros de las nóminas (según cuentas anuales de las veinte mayores empresas) un ecosistema transparente, seguro y democrático.

Introducción del Presidente

A comienzos de 2016, mis amigos y yo comenzamos a sonar con una solución de software para solucionar el trato injusto de los trabajadores flexibles en el mundo (trabajadores remotos, empleados eventuales y aquellos con contratos de corta duración). La solución que vislumbramos fue un sistema de flujos de trabajo completo que permitiera a las empresas eliminar todos los costes de capas administrativas innecesarios. En abril de 2016, fundamos Flexentral, y junto a un capitalista de riesgo regional pusimos 1M€ sobre la mesa para su creación. Flexentral está siendo testado ahora en nuestra primera BETA.

En el proceso de desarrollo de una solución de transacciones segura y escalable, el equipo tecnológico decidió construir el sistema en la Blockchain y añadir un mecanismo de pagos directos. Así, GRAIN fue creado. GRAIN lleva a cabo la transacción al completo de la manera más eficiente, justa y transparente y pretende ser la nueva divisa del trabajo.

En nuestro empeño por hacer el mundo laboral más beneficioso para todos, el siguiente paso lógico era crear un fondo de pensiones privado que el empleador debería pagar y sobre el cual los trabajadores tuvieran control total. De nuevo, sin capas intermedias; así, fuimos capaces de crear Cosecha (Harvest), un fondo para todos los usuarios de GRAIN.

Brevemente, decidimos separar GRAIN de Flexentral en un modelo de negocio separado, cuyo propósito era servir a todas las soluciones de software que necesiten un sistema operativo para el trabajo, con Flexentral como primera prueba de concepto.

En este documento encontrarás la manera en que pensamos que el ecosistema debería construirse, que es más que la simple tecnología; es crear un nuevo mundo laboral sin las limitaciones de las organizaciones que dividen el valor, más que añadirlo, en vez de añadirlo a las transacciones laborales.

Nuestro equipo al completo está comprometido con construir al mayor movimiento de trabajo en el mundo laboral desde los primeros sindicatos.

Feliz lectura.

Onno Hektor

Presidente de la Fundación GRAIN

La Vieja Norma: Fuerza de Trabajo Estática

La impresión de la sociedad sobre el trabajo está sujeta a cambio constante. Los famosos filósofos griegos Platón y Aristóteles observaron que la mayoría de los hombres trabajaban “para que la minoría – la élite – pudiera participar en el puro ejercicio de la mente, el arte, la filosofía y la política.”

A medida que el tiempo pasó y cambió la perspectiva del trabajo, se presentaron nuevos sistemas. Con el advenimiento de la industrialización, el trabajo comenzó a organizarse minuciosamente.

La gente ya no trabajaba en granjas o se especializaba en manualidades: en cambio, se unían en fábricas y trabajaban en equipos mayores. Las organizaciones a su vez se volvieron más sofisticadas para soportar el mayor volumen de operaciones.

Al igual que las organizaciones se volvieron más complejas, así lo hicieron también las regulaciones y requisitos de cumplimiento para las empresas. Salario mínimo, el pago de horas extras, el seguro de desempleo, etc. ofrecieron mayor seguridad y estabilidad a los trabajadores

Debido a la complejidad de dichos sistemas, así como las nuevas leyes y el aumento de regulación, los costes y riesgos de crear fuerzas de trabajo derivaron en otros servicios caros para evitar riesgos y responsabilidades. Esto derivó en el origen de nuevos servicios de contratación, nóminas y RRHH.

Estos servicios llevan a cabo los procesos administrativos relacionados con los acuerdos laborales y los costes innecesarios cuestan a las empresas y la sociedad miles de millones de dólares al año.

Esto ralentiza directamente el crecimiento económico e infla los costes laborales, minorando el dinero para nuevas innovaciones y otras mejoras sociales.

Las 10 ppales. agencias de contratación recaudaron \$18k M USD en 2016.

La Nueva Norma: Fuerza de Trabajo Dinámica

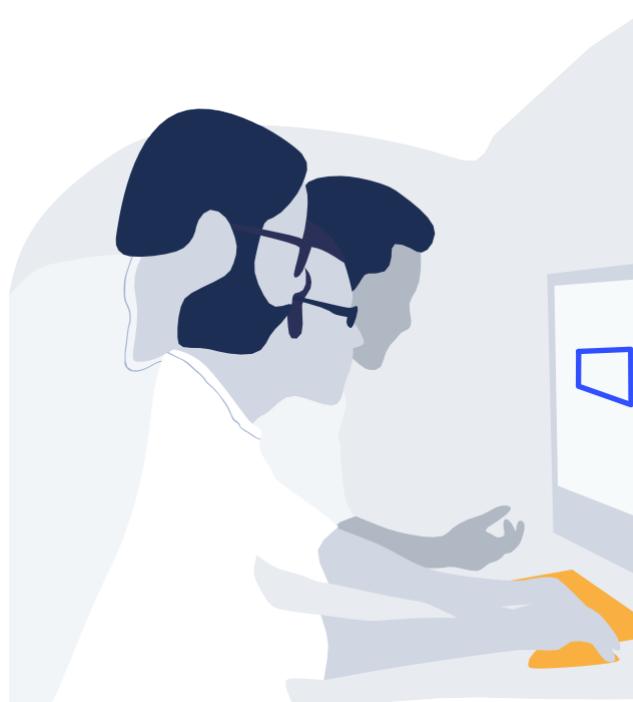
Las organizaciones ahora evolucionan mucho más rápidamente: nuevos desarrollos tecnológicos y la competencia global fuerza a las empresas a adaptarse si quieren prosperar. Esta necesidad de adaptación ha llevado a las empresas a organizarse de manera mucho más flexible.

Esta evolución también se está dando por parte de los trabajadores. Como ya no tienen que soportar la mentalidad “de 9 a 5” y “trabajar para vivir”, un trabajo a tiempo completo ya no es el sueño o necesidad social. En cambio, trabajando como contratistas especializados, tienen un mayor control sobre cómo tienen que trabajar y en qué proyectos se involucran.

Un estudio de la Freelancers Union muestra que hay 57,3 millones de personas autónomas en EEUU (en 2016). Otro estudio de Intuit muestra que en 2020, el 43% de la fuerza de trabajo estadounidense estará formada por trabajadores flexibles. Está claro que en esta economía bajo demanda, más y más personas se están auto-empleando y operarán como trabajadores flexibles.

Como ilustra el concepto de Fuerza de Trabajo Líquida de Accenture, esta tendencia se está volviendo imparable. Las empresas de todo el mundo que adopten una fuerza de trabajo más dinámica se encontrarán en una posición más competitiva: la economía bajo demanda les permitirá asignar el capital y tiempo de manera más efectiva..

No obstante, las reglas anticuadas de la “vieja norma”, que todavía se aplican, hacen difícil para las empresas organizarse alrededor de sus nuevas fuerzas de trabajo dinámicas. Se pierden así oportunidades y se crean costes innecesarios a medida que las empresas tratan de aplicar la nueva norma en un marco anticuado.



Caso de Negocios

Cuando se analiza el trabajo de gestión bajo esta “nueva norma” de fuerzas de trabajo dinámicas, hay barreras en ambas partes de la ecuación que hace falta resolver:

Reto #1: inflación del trabajo

Facilitando la relación directa entre trabajador y empleador, GRAIN reduce los inflados costes de mantener las relaciones tradicionales de trabajo. Los contratos laborales se mueven a la blockchain, con un mecanismo de pagos instantáneos que hacen innecesarios los caros servicios de bajo valor añadido de intermediarios como por ejemplo de nóminas.

Esto permite a las empresas ahorrar miles de millones de dólares anualmente, reducir costes en todas las capas y adoptar una fuerza de trabajo dinámica.

Reto #2: pagos inter-divisas caros

El talento adecuado para el trabajo no siempre se encuentra cerca de la oficina. De hecho, las empresas a menudo lo encuentran al otro lado del mundo.

Tanto si se trata de externalizar un departamento a una zona más barata o contratar a un freelance en una plataforma online, el problema ya no reside en encontrarlos: el aspecto más costoso es el relacional y del pago de la contraprestación.

Las transacciones a través de terceros proveedores de pagos sufren tipos de cambio desfavorables con comisiones (generalmente 2-4% del valor), de la retribución del trabajador.

La solución ofrecida por GRAIN reduce estas comisiones en 10 veces al 0,25% del precio total del contrato.

Reto #3: retrasos en el pago para trabajadores flexibles

El flujo de caja es fundamental en los negocios. Para empresas más pequeñas y trabajadores flexibles, los efectos del retraso en los pagos son especialmente peligrosos: los gerentes no pueden pagar, los nuevos empleados no pueden ser contratados, no se puede invertir en marketing ni equipos. En el peor de los casos puede suponer la ruina de la compañía .

El Índice de Riesgo Zurich SME, por ejemplo, muestra que más de la mitad (52%) de las PYMEs británicas son acreedoras de 44,6 millardos de libras por retrasos.

Con la economía bajo demanda, ahora las empresas necesitan una fuerza de trabajo más adaptativa. Aumentando el personal de contingencias, las empresas crean una organización ágil para cumplir mejor con sus clientes y como resultado ser mucho más innovadoras.

La fuerza de trabajo dinámica no se basa en localización y es global por naturaleza, por lo que estos tres retos clave se volverán mayores y más caros.

GRAIN – La Columna Vertebral de los Contratos Modernos de Trabajo

GRAIN procesa contratos laborales en la Blockchain, proporcionando un mecanismo de pagos instantáneos para retribuir a los trabajadores.

La tecnología Blockchain es la solución perfecta para llevar a cabo dichos procesos en los contratos porque:

- Es lo suficientemente flexible como para soportar distintos tipos de acuerdos
- Es transparente, por lo que todo el mundo es consciente de los acuerdos y obligaciones de las partes involucradas
- Permite el envío barato de las retribuciones de los trabajadores
- Los pagos se pueden realizar instantáneamente entre divisas sin altos costes de transacción

Quedan muchas variables en los contratos laborales que dependen del país, persona y situación (piensa en legislaciones, impuestos, etc.). Para asegurar que GRAIN es una solución viable que funciona en todo el mundo, la hemos construido como infraestructura de base para que socios de transacciones procesen los acuerdos de retribuciones de sus trabajadores.

El protocolo de GRAIN es “la nueva divisa del trabajo,” y los socios pueden aprovechar la flexibilidad del protocolo del sistema para encajar cualquier escenario posible de los acuerdos de trabajo.

El Ecosistema GRAIN

El ecosistema GRAIN consiste en cinco elementos:

- **Contrato laboral:** El elemento esencial para que la Blockchain registre el acuerdo sobre cuándo, dónde y cómo se realizará el trabajo.
- **Mecanismo de pago:** Facilitando la transferencia de la remuneración de empleador a empleado.
- **Seguro de liquidez:** Protegiendo a los usuarios frente a fluctuaciones típicas entre criptomonedas.
- **Harvest:** Permite a los trabajadores beneficiarse del éxito de GRAIN.
- **Gobernanza:** Asegura que GRAIN puede responder a todos los requisitos legales.



Elemento #1: Contratos Laborales

Una vez que empleador y trabajador acuerdan sobre el tipo de trabajo a realizar y su retribución, se crea un contrato inteligente.

Este contrato inteligente es muy similar a cualquier acuerdo entre empleador y trabajador, con la única diferencia de que se registra en la cadena de bloques.

Los detalles registrados en el contrato son:

- Quién debe prestar el trabajo
 - Cuándo se prestará el trabajo
 - La retribución por el trabajo (*en dinero fiat y GRAIN, y el tipo de cambio entre fiat y GRAIN en el momento de la firma del contrato*)
 - Condiciones de pago
 - Cuándo se alcanza el consenso sobre su realización
- Grabando estos detalles en la blockchain, el contrato inteligente sirve como verdad objetivamente medida sobre el acuerdo. No obstante, de ningún modo podemos enunciar que solucionamos todos los problemas sobre los detalles en torno al trabajo a realizar.

Consenso en la perfección del contrato

Para perfeccionar el contrato, se deben dar las condiciones que figuran en el mismo. Para permitir la flexibilidad en diferentes casos, se debe alcanzar el consenso de diversas maneras: puede que un sistema arbitrario complete la realización del trabajo automáticamente, o pueden darse pasos manuales.

Por ejemplo, en el caso de acuerdos con empleados a jornada completa, se puede especificar una fecha de pagos recurrente en la que se liberarán los fondos. Este intervalo recurrente finalizará al término del contrato.

Otro ejemplo es que el contrato recoja un periodo de realización del contrato antes de la liberación de los fondos. En este caso, podría haber conflictos que requieran escenarios en los que haya que revisar los contratos inteligentes.

El modo en el que la Blockchain de GRAIN resuelve esto se muestra a continuación, asegurando que las transacciones siempre llevan a la conclusión mientras se elimina la posibilidad de abusos por cualquier parte.

		Notificación a 3 días del cierre si no automático		
Paso 1				
Paso 2	trabajador	OK	NOK	OK
	empleador	OK	OK	NOK
Paso 3		Éxito	Resolución de Conflicto	
Paso 4		Cierre	Apertura	Cierre
Paso 5		Pago	Resolución	Restitución
Paso 6		Nuevo término / plazo		
		Ir al Paso 1		

¿Qué tipos de acuerdos son posibles?

Los contratos inteligentes permiten distintos tipos de contratos. Usar la terminología “trabajador” no implica que los contratos de trabajo solo puedan utilizarse para relaciones típicas de empleador-empleado.

Se puede registrar cualquier tipo de acuerdo en el que el trabajo esté presente en GRAIN. Por ejemplo, acuerdos basados en proyectos con entregables fijos (*acuerdos con contratistas o trabajadores flexibles*) y acuerdos que intercambien un compromiso temporal con retribución (*acuerdo de trabajador a jornada completa*) son posibles.



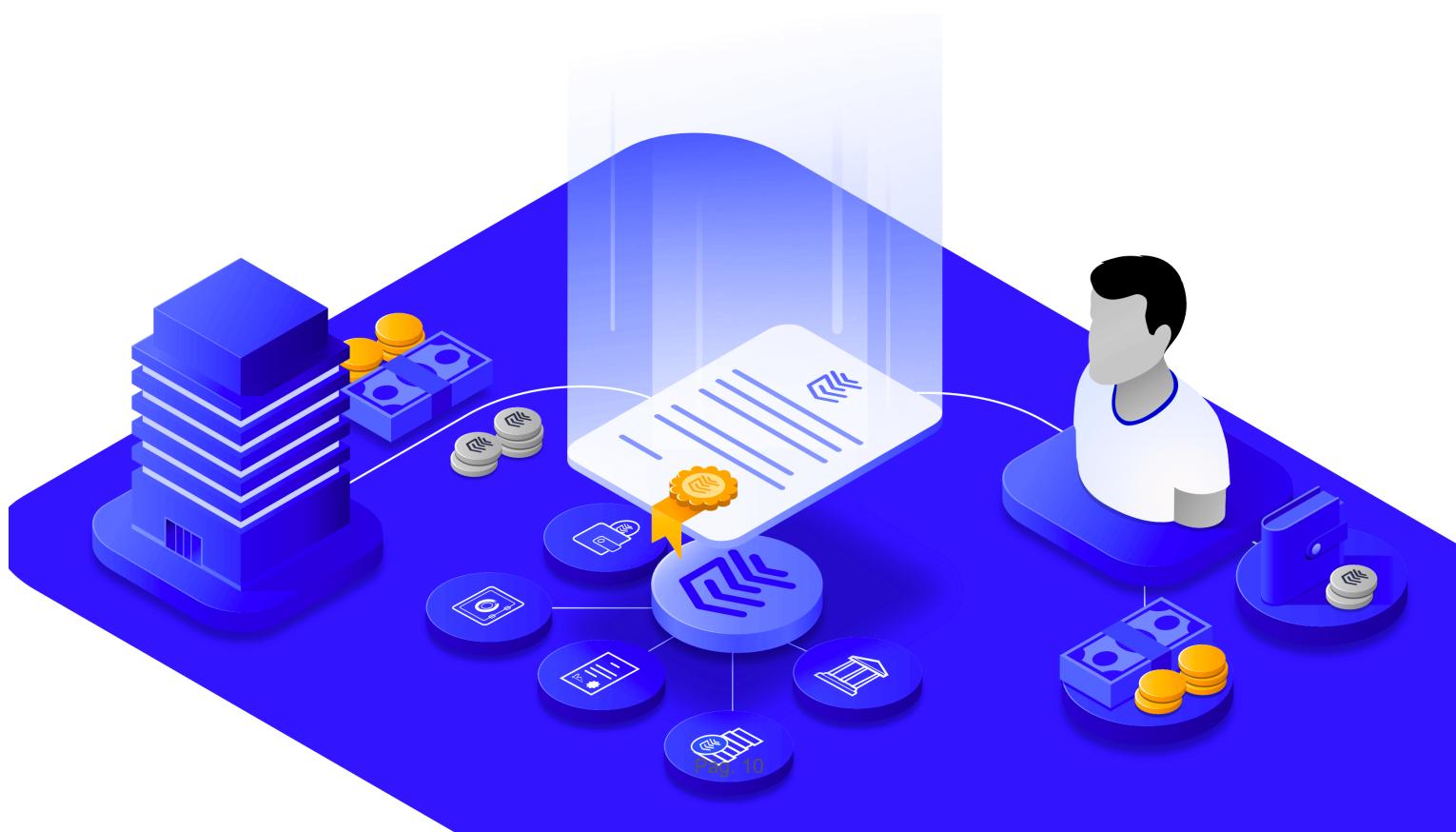
Elemento #2: Pago

Una vez que se alcanza el consenso, es hora de que los trabajadores sean retribuidos por su esfuerzo.

Para este pago, se usan tokens GRAIN. Una cantidad de tokens GRAIN, determinada por el contrato, se transferirá a la cartera del trabajador. Los fondos están al instante a disposición del trabajador y se completa el contrato.

El sistema de transacción

Cuando se alcanza el consenso, el trabajador recibe el 100% de los fondos pactados en su cartera. El empleador paga un pequeño porcentaje adicional de la transacción (que es por defecto el 1%, pero puede ajustarse por parte del socio de integración o el empleador) que va al fondo personal Harvest del trabajador para su uso posterior o inmediato (explicado en el Elemento #4 GRAIN Harvest). Finalmente, para poder procesar esta transacción, se cobra una pequeña comisión de transacción (0,25%) que va a la Fundación GRAIN y el socio de transacción.





Costes de transacción

Se reparten los costes de transacción del 0,25% del valor del contrato al 50-50 entre la Fundación GRAIN y el socio de transacción.

La parte de los costes de transacción que va a la fundación sirve para financiar el desarrollo continuo, mantenimiento y costes operativos del ecosistema GRAIN. El otro 50% de los costes de transacción se destinan al socio de transacción para que implemente en el protocolo para facilitar acuerdos y transacciones.

Condiciones de pago

Una de las cláusulas en el contrato inteligente es cómo el empleador realizará el pago, también conocida como condiciones de pago. La blockchain prevé tres tipos de escenarios de pagos distintos. Proporcionando estas tres opciones, GRAIN soporta cualquier tipo de acuerdo que las partes crean más conveniente. Cada escenario tiene sus pros y contras, y depende de empleador y empleado (o incluso del socio de transacción) elegir la opción que mejor encaje en cada caso.

GRAIN simplemente proporciona un amplio abanico de opciones para realizar cualquier contrato de trabajo.

Pagos en dinero fiat

Aunque para usar la Blockchain y el token GRAIN token como mecanismo para facilitar el trabajo es necesario erradicar ineficiencias existentes, los trabajadores generalmente prefieren cobrar en su divisa local.¹

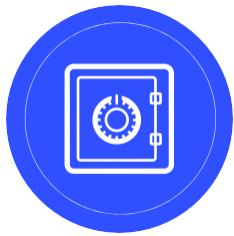
Por ello, por defecto, los usuarios de la Blockchain de GRAIN recibirán pagos en dinero fiat.

La cartera GRAIN y el ecosistema de socios realizará automáticamente las conversiones necesarias cuando se cree una transacción y cuando se alcance un consenso sobre el trabajo realizado.

Esto es especialmente importante el inicio de la existencia de GRAIN, momento en el que el token presumiblemente será volátil.

¹ Para cambiar dinero fiat frente a GRAIN, estableceremos alianzas con casas de cambio clave en el mercado. Esto no solo nos da la opción de intercambiar directamente fiat por GRAIN sino también a los usuarios de GRAIN pedir los pagos en GRAIN en vez de divisa fiat.

Escrow*	<p>El empleador paga por el trabajo por adelantado poniendo la cantidad requerida de GRAIN –según el contrato– en escrow tan pronto como se inicia el contrato.</p> <p>Este valor se almacenará en un contrato inteligente específico para este acuerdo y permanecerá en la cadena de bloques hasta la fecha de finalización y cuando se alcance el consenso.</p> <p>Una vez que se ha alcanzado el consenso, todas las partes pueden recuperar su parte respectiva de los fondos en escrow (según se especifique en el contrato inteligente). Si por cualquier razón no se alcanzare un consenso al término del contrato se podría redactar un nuevo contrato inteligente.</p>
Opción de Divisa*	<p>La empresa/empleador paga por el trabajo tras ser realizado pero adquiere una opción de divisa que bloquea el tipo de cambio de GRAIN a fiat en el momento de realizar el contrato.</p> <p>Esto significa que cuando el trabajo se haya realizado y el contrato esté listo para completarse, la empresa/empleador tiene el derecho de comprar la cantidad requerida de GRAIN al tipo de cambio original frente a la divisa.</p>
Pagos justo a tiempo	Usando la opción de pago “justo a tiempo” el empleador recibe una obligación de pago por la retribución pactada en el momento en el que se debe el dinero. Con esta opción, no es necesario pagar por adelantado por el trabajo.



Elemento #3: seguro de liquidez

Debido a la volatilidad potencial de las criptomonedas y sus tipos de cambio frente a divisas fiat necesitamos crear un mecanismo que asegure la protección de ambas partes en el acuerdo.

El aspecto más importante de un contrato de trabajo es que aseguramos que el trabajador recibe la cantidad acordada en fiat, pero esto no significa que el empleador debería verse perjudicado si el valor de GRAIN fluctúa.

GRAIN debería ser una opción atractiva para los empleadores, que es por lo que hay tres medios de pago distintos para elegir. Para dos de estos métodos, "Escrow" y "Opción Divisa" Option," hace falta un mecanismo para ejecutar con éxito las transacciones.

En esta sección explicaremos cómo funciona esto exactamente.

La opción escrow

Cuando un empleador elige hacer uso de la opción de escrow, la cantidad completa del valor del contrato se prepayga y se pone en escrow.

Como hay un lapso entre el momento del prepago y el momento del consenso, es posible que el tipo de cambio cambie. Es por ello que el contrato inteligente recalculará automáticamente su valor al momento del consenso: esto asegura que el trabajador obtiene el pago de la cantidad correcta en fiat según lo acordado.

El contrato inteligente comprueba el valor de GRAIN disponible en escrow y suma o resta los GRAIN necesarios para alcanzar el valor acordado, en función del tipo de cambio del momento.

Se usa la ecuación siguiente para calcular la cantidad de GRAIN:

$$\Delta G = e_c A - e_0 A$$

Donde ΔG = GRAIN añadidos o restados por la cartera de seguro al momento del consenso

e_0 = tipo de cambio GRAIN/fiat al inicio del acuerdo

e_c = tipo de cambio GRAIN/fiat al momento del consenso

A = pago en fiat acordado por adelantado

La cartera de seguro es el principal fondo de reserva de GRAIN; gestionada por la fundación, se usa para mitigar la volatilidad. Para asegurar el pago, la cartera reservará el 50% del valor de los tokens de cada contrato en escrow hasta que los mismos se liquiden. La Fundación mantendrá el 25% de los tokens GRAIN en la cartera del seguro para ello.

Cuando GRAIN se revalorice frente a la divisa fiat en cuestión (y $\Delta G < 0$), hay demasiado GRAIN en escrow. El exceso de cantidad se devolverá según el protocolo GRAIN y se depositará en la cartera de seguro. El empleador/empresa no ha pagado más que la cantidad necesaria en Fiat de acuerdo al contrato, y el trabajador recibe exactamente lo que debería..

A la inversa, si $\Delta G > 0$ se retira GRAIN de la cartera de seguro y se añade a la cantidad de GRAIN existente en escrow antes del pago definitivo.

El proceso al completo se regirá por un contrato inteligente separado para mantener la transparencia total y validez. En el largo plazo, si el valor de GRAIN sigue un patrón de crecimiento estable, la cartera recaudará más GRAIN de los que gastará.

La Fundación GRAIN devolverá cualquier beneficio del seguro de escrow al ecosistema para todos los participantes (empleadores y empleados) - (Lee más al respecto en el "Elemento #4:



Opción divisa

De manera alternativa, cuando el empleador recibe pagar por el trabajo con la “Opción divisa” solo pagará tras la realización del trabajo. Con su opción de divisa, no obstante, el empleador bloquea el tipo de cambio GRAIN a fiat en el momento de la realización del contrato.

Esto significa que cuando se entrega el trabajo, el empleador tiene derecho a comprar tokens GRAIN al tipo de cambio original en vez del tipo aplicable en el momento en que se produce el consenso.

Por este derecho, el empleador paga un premium que depende del tamaño y duración del acuerdo. Este premium se transfiere a la misma cartera de que usa el “Escrow”.

Cuando se ha realizado el trabajo, hay dos opciones:



GRAIN se ha revalorizado

Cuando $e_0 > e_c$ el empleador hará uso del derecho a comprar GRAIN al tipo de cambio de e_0 , beneficiándose del aumento de valor de GRAIN y pagando menos por el trabajo recibido mientras que el trabajador recibe lo que se le debe).

El empleador está básicamente comprando GRAIN de la cartera de seguro a un tipo de cambio menor.

Por ejemplo: imagina que $e_0 = 10$ GRAIN / euro y $e_c = 5$ GRAIN / euro. Si el contrato de trabajo establece que el trabajador debería recibir 1.000 euros, deberían ser 5.000 GRAIN según contrato; pero como el empleador puede optar por la opción de compra de 10 GRAIN por 1 euro, solo tiene que pagar por la transacción efectivamente 500 euros.

GRAIN ha perdido valor

Cuando $e_0 < e_c$ le sale más barato al empleador no ejercer el derecho y simplemente comprar GRAIN al tipo aplicable en el momento del consenso (e_c). En este caso, el premium va a la cartera de seguro transferir ningún GRAIN al empleador.



Elemento #4: GRAIN Harvest

Una de las ventajas de usar GRAIN es Harvest (Cosecha), la solución de la Fundación para crear un entorno en el que los participantes en el ecosistema comparten el éxito de GRAIN.

Hay dos opciones para crear dichas recompensas:

- Reparto de beneficios del seguro escrow
- Retribución individual directa a los trabajadores

Las recompensas que un usuario recibe van directamente a su cartera, y puede elegir cuándo y cómo retirarla, bien a otra cartera ERC-20 o directamente a fiat a través de un intercambio automatizado.

Reparto del beneficio del seguro escrow

Como se explicó en la sección de seguro de liquidez, cuando el valor de GRAIN aumente en el tiempo, la cartera de seguro recaudará más de lo que gaste. Este beneficio retornará al ecosistema como dividendos entre los participantes (ambos empleados y empleadores).

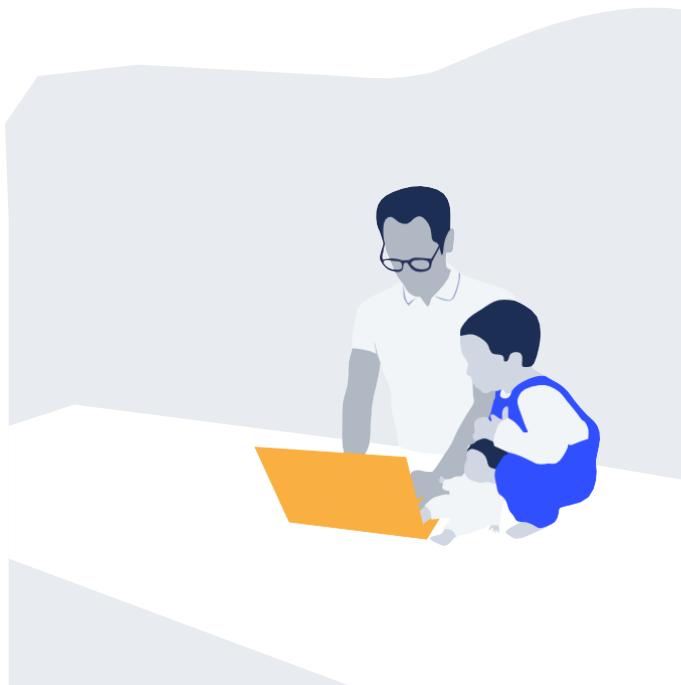
Cada año, la Fundación GRAIN publicará un cálculo formal para la distribución del beneficio.

Retribución directa para los trabajadores

Con cada transacción que se realice en GRAIN, el trabajador recibe un porcentaje en el fondo Harvest. Por defecto, dicho porcentaje es del 1% del valor de transacción y se paga por el empleador. No obstante, el empleador o socio de transacción puede decidir el porcentaje a aplicar.

Gran cantidad de empresas ya contribuyen al fondo de pensiones de sus empleados (a través de 401(k)s u otros planes de pensiones), y este mecanismo es un modo genial para esta realidad.

Para un trabajador, el fondo Harvest es una gran manera de crear ahorros mientras se acumulan más transacciones en el ecosistema. Este fondo se puede usar para una seguridad financiera futura, y manteniendo GRAIN en sus carteras también pueden conseguir retornos extra cuando GRAIN se revalorice.





Elemento #5: Gobernanza y Cumplimiento

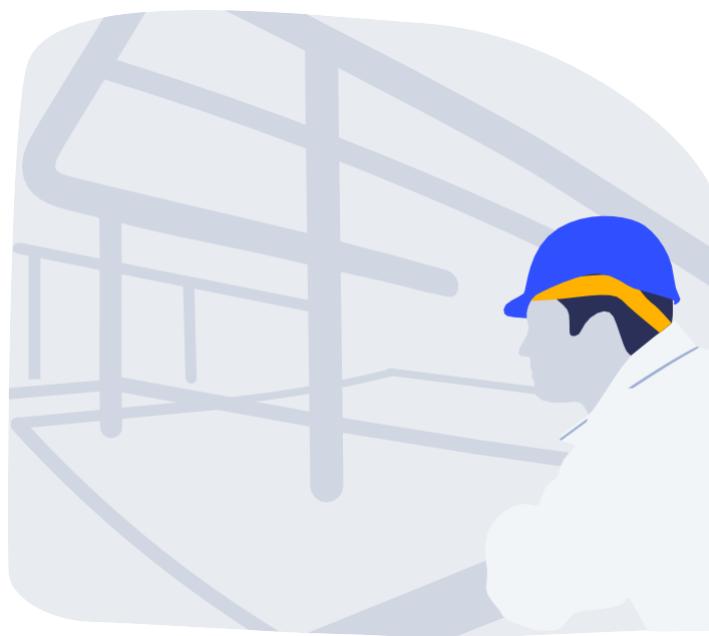
El trabajo en todo el mundo va acompañado de numerosos problemas regulatorios nacionales relacionados. Si GRAIN quiere ser una alternativa seria a los contratos laborales en todo el mundo tiene que ser cómodo y flexible.

GRAIN proporcionará marcadores de posición relativos a los contratos escritos en la Blockchain. Los socios de transacciones pueden elegir cómo beneficiarse de esta funcionalidad.

Esto se puede conseguir añadiendo código o cláusulas a los contratos inteligentes o implementando medidas por parte de los socios de transacciones.

Ejemplos:

- Opciones de auditoría de entidades regulatorias externas
- Prueba de experiencia o certificación
- Mecanismos para auditoría de impuestos y tarifas
- Comprobación de identidad de los participantes de GRAIN (colaborando, por ejemplo, con un servicio como Civic)
- Otras posibles medidas



El Token GRAIN

GRAIN es un token ERC20 que se usará como abstracción del valor del trabajo. Cada transacción en el ecosistema se paga con tokens GRAIN, con lo que el intercambio de valor del trabajo es rápido, barato y mundialmente escalable.

Basado en la Blockchain de Ethereum, GRAIN es capaz de facilitar las transacciones laborales de manera segura y transparente.

Los “contratos inteligentes” son código en forma de piezas inmutables de “verdad”, y su fuerza reside en el hecho de que no cabe la autoridad de que una autoridad central o usuario malintencionado se aproveche del sistema.

En cambio, un numero de usuarios descentralizados (llamados “mineros”) tienen la capacidad de asegurar que los contratos se ejecutan correctamente. Ethereum usa un sistema denominado “Prueba de Trabajo” (PoW) para alcanzar el consenso entre todos los mineros sobre la “verdad” y hacer el uso indebido de la Blockchain económicamente inviable..



El Ecosistema Abierto para Contratos Laborales

Los contratos laborales se realizan en todo el mundo a diario, y todos estos acuerdos se podrían beneficiar de realizarse a través de GRAIN.

Para probar que GRAIN es una opción viable y escalable, el socio fundador Flexentral presentará una aplicación de gestión de fuerza de trabajo construida sobre la Blockchain de GRAIN.

Para que GRAIN se extienda por todo el mundo y aporte valor a los empleadores en todas partes, el ecosistema crecerá con socios que se instalarán en GRAIN y expandirán el ecosistema en un movimiento global.

Es por ello que GRAIN opera como una Fundación independiente e imparcial hacia sus usuarios y socios de transacción. Distintos actores pueden contribuir al ecosistema y se animará a nuevos socios de transacción potenciales a unirse.

Prueba de concepto de GRAIN Flexentral

Uno de los socios fundadores de GRAIN, Flexentral, será la primera solución front-end en usar el protocolo propuesto.

Flexentral es una solución de gestión de fuerza de trabajo corporativa que permite a los usuarios encontrar y contratar trabajadores sin recurrir a los servicios intermediarios clásicos. Proporciona el flujo de trabajo necesario para gestionar la fuerza de trabajo. Con 1 millón de dólares de capital semilla en financiación, Flexentral está actualmente corriendo su beta cerrada.

Estrategia de mercado: socios de transacciones

GRAIN se lanzará al mercado y se venderá como componente para soluciones existentes. Desde el ISV local a las agencias de trabajo temporal internacionales o portales de empleo, GRAIN presentará su servicio como sistema de trabajo operativo.

El modelo de socios se presentará antes de que GRAIN sea lanzado como producto comercial. Todos los socios recibirán una comisión del 50% de las comisiones que cobre GRAIN. Para muchos socios, esto transformará un coste en una fuente de ingresos.

Nuestra estrategia de socios es la razón por la que el lanzamiento y mantenimiento de un amplio abanico de APIs será la clave y objetivo fundamental de la plataforma, facilitando que más empresas se conecten.

Todos los socios en GRAIN pueden elegir entre dos categorías:

- **Gold:** socios estratégicos de GRAIN que se comprometerán antes de comprar un mes de los ingresos de ventas operativas en GRAIN.
- **Standard:** estos socios pueden conectar la infraestructura de GRAIN a su API.

Conclusión

GRAIN tiene el potencial de cambiar verdaderamente la manera en funciona el mundo eliminando ineficiencias en los contratos laborales.

Usando tecnología blockchain, GRAIN asegura:

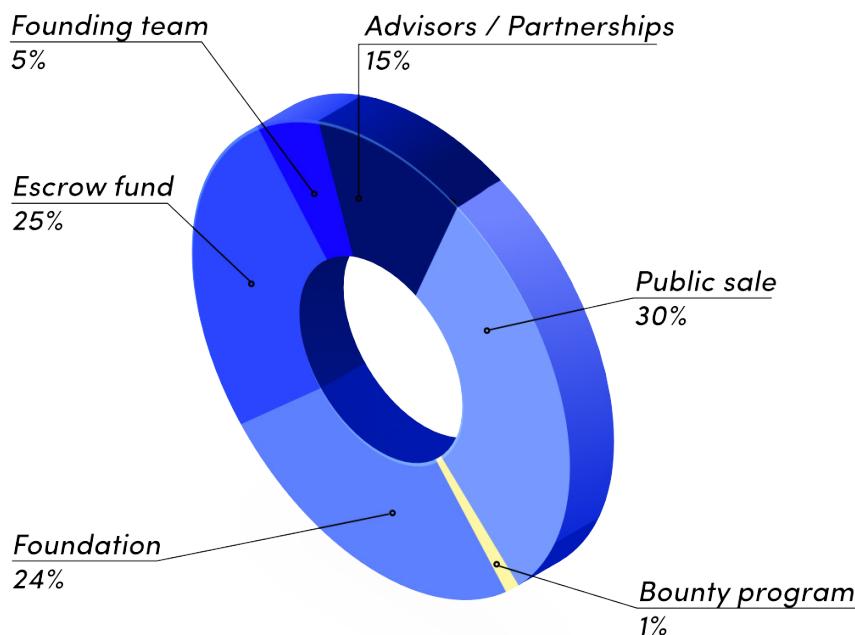
- Que las empresas solo tienen que pagar los costes necesarios para sus acuerdos de trabajo (eliminando así costes de otros servicios)
- El pago por el trabajo entre divisas se abarata y equipara para aquellos que prestan el trabajo)
- Todo el mundo recibe el pago a tiempo, y nadie corre el riesgo de caer en bancarrota por retrasos en los pagos
- Las empresas pueden usar ahora el protocolo más avanzado y efectivo en costes para gestionar sus contratos laborales de fuerzas de trabajo dinámicas.

Por favor, acompañanos en nuestro viaje y haz del mundo un lugar mejor en el que trabajar.

Distribución de Tokens

Para financiar la creación el ecosistema GRAIN, se planea una venta pública de tokens el primer trimestre de 2018. Durante esta oferta pública, el 30% de los tokens GRAIN generados estarán disponibles para la compra.

Los tokens que no se distribuyan durante la venta de tokens se retendrán por la Fundación GRAIN (24%) para asegurar un crecimiento continuo y un ecosistema sostenible. El fondo de Escrow (25%) también se gestiona por la Fundación para atajar las fluctuaciones en los tipos de cambio durante los contratos laborales. El equipo fundador de GRAIN es recompensado con una parte de los tokens (5%). Se reserva una parte de los tokens para Asesores / Socios (15%). 1% se usará para programas de recompensas.

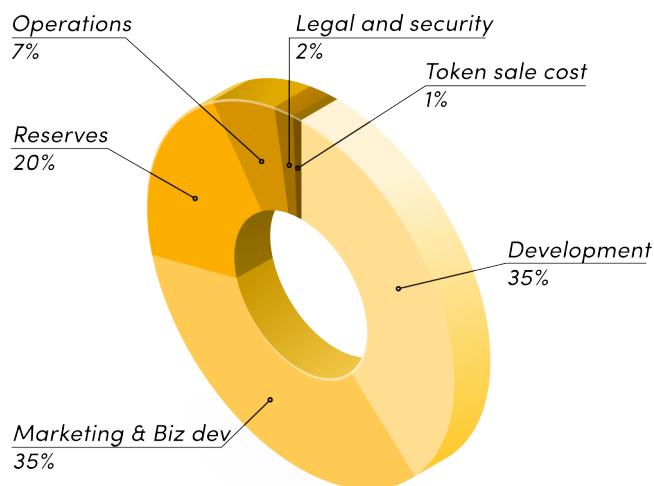


Plan de Gasto

El impacto potencial de la Fundación GRAIN depende de la cantidad de tokens vendidos durante la venta pública. Creando un presupuesto dinámico, la cantidad de fondos recaudados puede distribuirse convenientemente.

La venta de tokens se limitará a 30 millones de euros, que es la cantidad necesaria para crear disrupción en el ecosistema de fuerza de trabajo globalmente y ejecutar una Fundación GRAIN estable.

Desarrollo	35%:	Aumento del equipo de desarrollo
Marketing & Drilo. Neg	35%	Generación de concienciación y captación de socios
Reservas	20%	Fondos apartados para costes imprevistos
Operaciones	7%	Costes operativos, distintos de presupuesto tecnológico y mkt
Legal y seguridad	2%	Terceros prestando servicios legales y de seguridad
Costes venta tokens	1%	Costes relativos a la gestión de una venta de tokens exitosa



Hoja de Ruta

Q2 - 2016	Fundación de Flexentral 1.000K€ capital total (500K€ semilla, 500K€ fundadores)
	Comienzo de desarrollo de Flexentral
Q2 - 2017	Decisión de separar GRAIN como motor de transacciones; “la nueva divisa del trabajo”
	Primera BETA con clientes comprometidos
Q4 - 2017	Libro blanco y GRAIN.IO listos Ronda pre-ICO FFF, 200K€ recaudados Creación de la Fundación GRAIN (Zug, Suiza) Fase de anuncio de la Lista blanca e inicio mediados de diciembre
Q1 - 2018	Fin de fase de Lista blanca mediados de febrero Comienzo de la ICO (marzo 2018)
Q2 - 2018	Primer test de BETA pública de GRAIN Inicio del programa de desarrollo de GRAIN y programa de recompensas Listado global de GRAIN en casas de cambio Asociación con Ethereum Alliance
Q3 - 2018	Lanzamiento de la API GRAIN v1.0 Primera firma de alianza estratégica de desarrollo de GRAIN Lanzamiento de la API GRAIN
Q4 - 2018	Primer test BETA de la solución de desarrollo con GRAIN Hito de 10 desarrolladores GRAIN activos
Q1 - 2019	Primer trimestre con beneficio Presentación del Plan financiero 2019

Equipo Fundador



Onno Hektor

CEO y Presidente del Consejo

Anterior Director Senior de Microsoft. Presentó múltiples productos en el mercado EMEA durante 18 años como pionero (Windows, MS Office). Gestiónó una gran cantidad de penetraciones de startups estadounidenses en el mercado EMEA.



André Bonvanie

Miembro del Consejo

Emprendedor en serie, inversor y antiguo Director de Ventas en Microsoft. Excelente director go-to-market, responsable de numerosos éxitos de startups en el mercado EMEA.



Erik Koster

Miembro del Consejo

Consultor Blockchain con experiencia y CEO de Globalscreen. Doble MSc en la Universidad de Amsterdam y Delft.



Maurits Elzinga

Miembro fundador

Enlace entre los desarrolladores de software y GRAIN. UX y usabilidad. Activamente involucrado en la integración de GRAIN en Flexentral.



Arjo van Ramshorst

Miembro fundador

Conocimiento de Blockchain, CTO en Flexentral, asesor de arquitectura y diseño para el protocolo GRAIN. Ha estado involucrado desde los primeros días.

Consejo Asesor



René Hendriks

Consejo Asesor

Emprendedor. Gran pensador “fuera de la caja” e inversor. Rene siempre retará al consejo para tomar la visión de 180º en las decisiones de negocios. Energía inagotable.



Temme Sikkema

Consejo Asesor

Profesor de Business Economics en la Universidad de Groningen. Aporta la experiencia en temas como las economías del procesamiento de un alto volumen de contratos laborales.



Roberto de Freitas

Consejo Asesor

Actuario y profesional de la gestión de riesgos. Gran fuente de conocimiento para los requisitos de diseño y gestión del fondo Harvest (Cosecha). Trabaja para grandes empresas de seguros.



Ralph Jacobs

Consejo Asesor

Co-autor de “The Secret to Talent management” y Executive Lecturer en la Nyenrode Business University. Como emprendedor de TI asesorará a GRAIN sobre desarrollos futuros.

Notas sobre Privacidad y Seguridad de la Información

GRAIN quiere demostrar su compromiso con los objetivos de sus socios acogiéndose a las regulaciones sobre seguridad de la información y privacidad, por lo que auditaremos tanto nuestro marco tecnológico como el entorno de control circundante anualmente. Tanto si se trata de empleadores, empleados o socios de transacción, cada parte involucrada en una transacción obtendrá un informe de garantía denominado SOC2® Tipo 2*), emitido por una auditoría Big4 independiente.

Además, GRAIN apoya totalmente la iniciativa CSA STAR de la Cloud Security Alliance. Potente programa iniciado por la industria para la seguridad en la nube, STAR abarca los principios clave de transparencia, auditoría rigurosa y armonización de estándares. GRAIN se compromete a adherirse a la Matrix de Controles en la Nube de STAR y prueba de su cumplimiento enviando el denominado Consensus Assessments Initiative Questionnaire (CAIQ) en la CSA Security, Trust and Assurance Register. Esta información estará públicamente disponible, promoviendo la transparencia y dándole al cliente visibilidad sobre nuestras prácticas.

Para alcanzar el informe de garantía SOC2® Tipo 2, se prevé la siguiente hoja de ruta.

Q2 2018: Registro de la Cloud Security Alliance STAR CAIQ (Nivel 1: autoevaluación)

Q2 2018: Realización de un formulario de auditoría Big4 para realizar la garantía SOC2®

Q3 2018: Informe de garantía SOC2® Tipo 1 disponible (sobre la conformidad del diseño de nuestros controles)

Q1 2019: Informe de garantía SOC2® Tipo 2 disponible (tanto sobre la conformidad del diseño de nuestros controles como sobre la efectividad operativa de dichos controles)

Q1 2019: Certificado Cloud Security Alliance STAR (Nivel 2) [por medio de garantía SOC2®]

General Data Protection Regulation (GDPR)

La nueva directiva de la UE, GDPR, entrará en vigor del 25 de mayo de 2018 en adelante. Desde el inicio las tecnologías y procedimientos de GRAIN se han diseñado y construido para permitir a nuestros socios cumplir por completo con la GDPR. Así, independientemente de si se encuentran dentro como fuera de la UE, GRAIN les permite cumplir cuando trabajen con residentes en la UE.

**) Un informe de garantía SOC2® trata de cumplir las necesidades de un gran número de usuarios que necesitan información detallada y garantía sobre los controles de una organización de servicios sobre la seguridad, disponibilidad e integridad del procesamiento relevante en cuanto a los datos de los usuarios y la confidencialidad y privacidad de la información procesada por sus sistemas. Hay dos tipos de informes: Un informe Tipo 2 sobre la descripción de la gestión del sistema de la organización del servicio y la adecuación de su diseño y efectividad operativa de controles; y un informe Tipo 1 sobre la descripción de la gestión del sistema de la organización de un servicio y la adecuación de su diseño de los controles. Como los usuarios de GRAIN deben ser informados sobre la efectividad operativa de los controles relevantes, GRAIN se orientará al cumplimiento del SOC2® Tipo 2..*