



Traducción
Empleo en la era de las plataformas
Project Syndicate

12 de abril de 2021

Jayati Ghosh¹

Hasta hace poco, se había debatido relativamente poco sobre lo que significaba el rápido crecimiento de las plataformas laborales digitales para la naturaleza del trabajo y la relación laboral. Pero un importante y reciente informe proporciona respuestas a muchas preguntas y plantea varias más que los legisladores y reguladores deben abordar.

NUEVA DELHI - Uno de los cambios socioeconómicos más importantes acelerados por el COVID-19 seguramente debe ser el auge de las plataformas laborales digitales. Por supuesto, el empleo basado en plataformas ya había crecido exponencialmente antes de la pandemia. Pero la combinación de encierros y órdenes para quedarse en casa, y la consecuente mayor dependencia del trabajo remoto, ha incrementado dramáticamente tanto su extensión como su intensidad de uso.

Hasta hace poco, se había debatido relativamente poco sobre lo que significaba la rápida proliferación de plataformas digitales de empleo para la naturaleza del trabajo y la relación laboral. Pero un importante informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo proporciona respuestas a muchas preguntas y plantea varias más que los legisladores y reguladores deben abordar.

¿Qué es exactamente el trabajo basado en plataformas? Las plataformas son, de hecho, mercados digitales que conectan a productores y consumidores de bienes y servicios y, en el caso de las plataformas de empleo, conectan a los trabajadores con quienes utilizarían su trabajo.

Las plataformas laborales digitales se diferencian significativamente de las antiguas bolsas de trabajo por su naturaleza difusa y aparentemente no jerárquica. También dan la impresión de objetividad de no intervención, supuestamente simplemente agregando los deseos y respuestas de los agentes, aunque se ha demostrado que los algoritmos utilizados en dicha agregación generan sus propias formas de jerarquía y discriminación.

El informe de la OIT se centra en dos tipos principales de plataformas laborales digitales. Las plataformas basadas en la ubicación que brindan trabajo o servicios dentro de un área física específica. Incluyen servicios de taxi y de reparto, servicios domésticos como limpieza y reparación, y diversas formas de prestación de cuidados.

¹ Jayati Ghosh, Secretaria Ejecutiva de International Development Economics Associates, es profesora de economía en la Universidad de Massachusetts Amherst y miembro de la Comisión Independiente para la Reforma de la Fiscalidad Corporativa Internacional.



Mientras tanto, las plataformas en línea basadas en la web cubren tareas que podrían realizarse en cualquier parte del mundo. Estas podrían ser asignaciones específicas de corta duración, como anotar imágenes o transcribir videos, o involucrar un trabajo complejo y altamente calificado, como traducción, servicios legales o financieros, diseño y desarrollo de software y análisis de datos.

Ambos tipos de plataforma se han expandido drásticamente, pero la gente tiende a ser más consciente de las plataformas basadas en la ubicación debido a su casi ubicuidad en algunos lugares. La OIT estima que el número de plataformas en todo el mundo aumentó de 142 en 2010 a casi 800 en 2020, triplicándose el número de plataformas en línea basadas en la web, mientras que las plataformas basadas en la ubicación crecieron casi diez veces.

Hoy en día, todo tipo de negocios, desde compañías Fortune 500 hasta nuevas empresas y pequeñas empresas que buscan personas para realizar tareas específicas, confían en las plataformas de empleo en línea. En general, las plataformas reducen drásticamente los costos de búsqueda tanto para los trabajadores como para aquellos que usarían sus servicios.

Las estimaciones del número de personas que obtienen trabajo a través de estas plataformas son difíciles de conseguir, en parte porque no está claro cuántas las consideran su única fuente de ingresos. Pero algunas encuestas sugieren que la proporción de la población en Europa que ha realizado algún trabajo de plataforma oscila entre el 9 y el 22%.

La mayoría de las plataformas laborales digitales operan accediendo y compartiendo información sobre los trabajadores con quienes podrían usarlas. Su propia base de empleados tiende a ser muy pequeña en comparación con el número de trabajadores con los que tratan indirectamente. Por ejemplo, la plataforma de trabajo autónomo PeoplePerHour tiene solo alrededor de 50 empleados, pero como intermediaria da trabajo a alrededor de 2,4 millones de trabajadores calificados.

El informe de la OIT proporciona mucha información nueva, basada en una encuesta global de 12.000 trabajadores de plataformas. Los trabajadores que trabajaban en plataformas basadas en la ubicación generaban la mayor parte de sus ingresos a partir de esa fuente, y alrededor de un tercio de los trabajadores de plataformas en línea (más en los países en desarrollo) dependían principalmente de este empleo para sus ingresos, desarrollo de software y análisis de datos.

Curiosamente, las diferencias salariales entre países persisten en las plataformas en línea, aunque las plataformas no deberían conferir ninguna desventaja geográfica. La encuesta de la OIT encontró que en las plataformas independientes, por ejemplo, los trabajadores de los países en desarrollo ganaban en promedio un 60% menos que los de los países desarrollados, incluso después de controlar las características básicas como la edad y la educación y los tipos de tareas realizadas.



El quid de la cuestión es que quienes obtienen trabajo a través de plataformas laborales digitales son efectivamente autónomos, y la plataforma en sí no es responsable de los salarios o la remuneración, ni de las horas y condiciones de trabajo. Algunas plataformas basadas en la ubicación, en particular los servicios de reparto y taxis, han sido objeto de escrutinio regulatorio y legal en países que buscan tratarlos como empleadores, pero esta sigue siendo la excepción.

Además, el trabajo de plataforma, sin importar cuán altamente calificado sea, generalmente requiere salarios a destajo. Todos los problemas que enfrentan los trabajadores a destajo desde tiempos inmemoriales son crudamente evidentes: inseguridad de ingresos, una distribución muy desigual del riesgo y una tendencia a la autoexplotación que socava cualquier noción de autonomía y flexibilidad del trabajador.

Luego están las preocupaciones sobre los algoritmos a menudo opacos de las plataformas y las tarifas y comisiones que cobran a los trabajadores, que generalmente carecen de reparación por cualquier reclamo y, a menudo, no tienen una comunicación real con quienes ejecutan la plataforma. Además, su conciencia de la competencia mundial sin rostro puede intensificar su sentimiento de impotencia y someter a los trabajadores a una presión cada vez mayor a la baja sobre la tasa salarial.

Este es realmente un mundo feliz para los trabajadores, con nuevas oportunidades y numerosos desafíos. En muchas economías avanzadas, las plataformas suelen estar asociadas con la informalización de la fuerza laboral. Pero en los países en desarrollo con trabajadores en su mayoría informales, las plataformas a veces pueden ser un paso hacia la formalización.

¿Cómo puede la regulación abordar esta antigua relación laboral que parece tan sesgada en contra de los trabajadores? Claramente, necesitamos repensar lo que constituye un empleador y especificar tanto sus responsabilidades como los derechos de los trabajadores con más detalle. También necesitamos consideraciones más amplias y flexibles de las normas laborales que se extiendan al trabajo a destajo.

Solo una parte de esto se puede hacer a nivel nacional. Debido a que las plataformas laborales digitales operan en múltiples jurisdicciones, la coordinación de políticas internacionales también es esencial. Ahora que el mundo está reconociendo una vez más la importancia del diálogo y la cooperación globales, la regulación del trabajo de plataforma debe incluirse en la agenda.