

Las plataformas y la nueva precariedad

Platforms and the new precariousness

*Salvador Ferrer Ramírez**

Resumen

En las últimas décadas se realizaron transformaciones en la economía mundial que afectaron las relaciones laborales. Las finanzas y el cambio tecnológico propiciaron modificaciones en la producción y en la forma en que se trabaja. Particularmente, los cambios realizados en las plataformas, bajo un discurso de autonomía y libertad, individualizaron las relaciones laborales y aumentaron la precarización del empleo. A pesar de las dificultades, en algunos países de América Latina se logró el registro de sindicatos, y en otros los empleados fueron reconocidos como trabajadores con derechos. Estas acciones son pasos hacia la reconstrucción de su identidad y de sus organizaciones para defender sus derechos.

Palabras clave: globalización, trabajo, precariedad, libertad, plataformas.

Abstract

In recent decades transformations have taken place in the world economy, affecting labor relations. Finance and technological change have caused modifications in production and the way it works. In particular, the changes that have been made in the platforms, under a discourse of autonomy and freedom, have individualized labor relations and increased the precariousness of employment. Despite the difficulties, in some Latin American countries union registration has been achieved and workers have been recognized as such. These actions are steps towards rebuilding their identity and their organizations to defend your rights.

Key words: globalization, work, precariousness, freedom, platforms.

Artículo recibido: 30/04/2021

Apertura del proceso de dictaminación: 17/05/2021

Artículo aceptado: 12/10/2021

* Profesor-investigador del Departamento de Producción Económica de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Jefe del área de investigación "Macroeconomía dinámica y cambio estructural" [sferrer@correo.xoc.uam.mx].

En la última década se llevaron a cabo cambios significativos en la economía mundial que afectaron seriamente las relaciones laborales. Particularmente, las finanzas y el cambio tecnológico desempeñaron un papel importante en la modificación de la producción y la forma en que se realiza el trabajo.

En los últimos años se desarrollaron transformaciones sustanciales que se aceleraron con la pandemia producida por el virus del covid-19. No es ninguna novedad que la política neoliberal produjera mayor desigualdad, concentración del ingreso y una precarización en el empleo que generó mayor pobreza en la sociedad.

En cuanto al trabajo, se pusieron en marcha reformas importantes que redujeron los derechos laborales; por ejemplo, se realiza el esquema de terciarización, se firman contratos temporales, se bajan los salarios y, en conjunto, esto se traduce en reducción de costos para las empresas.

Sin embargo, con el uso de la tecnología ahora se producen cambios en la forma en que se realiza el trabajo. Se hacen difusos los límites tanto en la duración de la jornada de trabajo como en la separación entre el lugar de trabajo y el hogar; además de la disminución de responsabilidad por parte de las empresas con sus trabajadores, así como la duración y derechos en los contratos, dependiendo de si el trabajador es subordinado o por cuenta propia, etcétera. Estas alteraciones son más difíciles de distinguir porque se presentan como algo novedoso y promueven la idea de que el ingreso de los trabajadores es el resultado de su esfuerzo individual.

Un ejemplo de estas nuevas relaciones laborales son las que aplican las plataformas basadas en la localización que emplean a choferes de taxis o repartidores que ejecutan su trabajo en una localización geográfica determinada (Uber, Rappi, Globo, etcétera). Estas empresas consideran a sus trabajadores como clientes o prestadores de servicios y el riesgo corre por cuenta del trabajador. El empleo que implementan estas plataformas es un fenómeno complejo, diverso, con diferentes niveles de relación y de ingreso. Este trabajo está enfocado hacia los choferes y repartidores debido al desarrollo que han tenido las empresas Uber y Rappi en varios países. Sin duda, se tendrá que ampliar la discusión para precisar los niveles, implicaciones y alcances de este tipo de relaciones laborales.

Por otra parte, esta situación ha provocado protestas de los trabajadores en varios países de América Latina quienes demandan ser reconocidos por las plataformas.

Los nuevos tiempos plantean grandes desafíos para los trabajadores de las plataformas y algunos cuestionamientos ante estas condiciones de flexibilización y de cambio tecnológico son: ¿cómo deben plantearse las formas organizativas para defender sus derechos? y ¿cuáles deben ser las demandas de los trabajadores para garantizar un nivel digno de vida?

En este trabajo se muestran algunos avances de la reconstrucción del sujeto colectivo en las diferentes luchas de los trabajadores de las plataformas que, paso a paso, avanzan en la construcción de demandas y organizaciones colectivas para defender sus intereses como trabajadores.

CAMBIOS EN LA ECONOMÍA QUE REPERCUTEN EN LAS RELACIONES LABORALES

El neoliberalismo como una fase de la acumulación capitalista, dominada por las finanzas, transformó de forma significativa los procesos productivos a escala global. El capital financiero se concentra en los sectores de la economía donde hay más rentabilidad. Así, el sector de la manufactura fue desplazado por el sector de los servicios y los cambios tecnológicos modificaron la reproducción de la fuerza de trabajo. En los últimos años se dieron cambios en la economía mundial que debemos analizar por las repercusiones que tienen en los procesos de trabajo, en especial en el trabajo precario.

La expansión del sector de los servicios abarca la mitad de todo el empleo mundial. En este sector la demanda de trabajo es menos predecible que en el de manufactura. Esto repercute en la ampliación de los horarios y en la contratación de trabajadores por tiempo parcial para cubrir turnos adicionales. En este sector se concentra la mayor parte del trabajo informal que incluye contratos temporales y con bajos ingresos.

Un evento que impactó en la economía mundial fue la realización, en el 2016, de la 46ª edición del Foro Económico Mundial, donde se habló de lo que se conoce como “La Cuarta Revolución Industrial”, que anuncia la utilización de la inteligencia artificial, la robótica, la nanotecnología y la impresión 3D en los procesos de trabajo. En el discurso inaugural se mencionó la pérdida de siete millones de empleos en los próximos cinco años en las quince economías más grandes del mundo. Esta pérdida de empleos vendrá acompañada de dos millones de plazas nuevas que requerirán personas con ciertas habilidades tecnológicas. El efecto de esto se verá en todas las industrias, aunque mayoritariamente el sector salud, el energético y el financiero, serán los que observen mayores pérdidas de empleos.

Es probable que la desigualdad se vea agravada por este doble impacto de la innovación tecnológica y de la crisis provocada por la pandemia, ya que mujeres y jóvenes se vieron más afectados en la primera fase de la contracción económica con empleos de salarios bajos. Al comparar las consecuencias de la crisis financiera mundial de 2008, en personas con niveles educativos más bajos, con la crisis por el covid-19, el resultado es mucho más negativo en la actualidad y es probable que las desigualdades ya existentes se multipliquen.

Otro evento importante es la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2019. Esta organización creó la comisión “Trabajar para un futuro más prometedor”, para estudiar el futuro del trabajo a escala mundial en los próximos años.

En el informe de la comisión se señalan los enormes desafíos a los que se enfrenta el mundo, con cientos de millones de desempleados, cientos de miles de trabajadores que pierden la vida en el trabajo, un elevadísimo nivel de actividad económica informal. Señala que 300 millones de trabajadores viven en condiciones de extrema pobreza, que el crecimiento de los salarios no ha seguido el mismo ritmo que el de la productividad y que se ha reducido la proporción de los ingresos.

Entre esos desafíos están las consecuencias del avance tecnológico como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica en el mundo laboral. Es cierto que se crearán nuevos puestos, pero quienes en la transición van a perder sus trabajos, podrían ser los menos capacitados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas quedan desfasadas rápidamente, destaca el informe.

En esta transformación del trabajo se crearán nuevas formas de contratación, se incrementarán el trabajo por cuenta propia, los empleos parciales y temporales y la llamada terciarización en sectores importantes de la economía.

En el informe de la comisión hay una referencia explícita hacia los trabajadores de plataformas. Explica que este trabajo tiene elementos que apuntan a una relación dependiente de trabajo asalariado, mientras que otros elementos se asemejan más a una relación independiente de trabajo por cuenta propia. Además, se hacen algunas recomendaciones que podrían ser útiles, como por ejemplo, garantizar la dignidad de las personas que trabajan “por llamada”, de manera que realmente tengan opciones de flexibilidad y control de sus horarios, requiriendo medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsibles; y garantizar la representación colectiva de los trabajadores.

Asimismo, plantea que las transformaciones tecnológicas modificarán el mundo del trabajo y tienen el riesgo de aumentar la desigualdad y la polarización

social, a menos que se tomen medidas de gobiernos, empresas y trabajadores para lograr un cambio que propicie condiciones de un empleo justo.

DISCUSIÓN SOBRE PRECARIEDAD

En un contexto histórico y económico es preciso distinguir los conceptos de precariedad y precarización del trabajo. El primero es una condición inherente del trabajo asalariado del capitalismo, mientras que el segundo corresponde a la forma en que se concreta el primero en leyes, instituciones, normas y reglamentos laborales que estructuran el proceso de trabajo. Por tanto, la precariedad debe entenderse como una situación laboral inestable y de indefensión. Son estas características las que constituyen el origen de la precariedad y son antagónicas a lo que en derecho laboral se conoce como seguridad y certeza.¹

Para precisar este concepto podemos considerar cuatro aspectos:

- a) La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral.
- b) La degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones laborales (jornada, asignación de tareas, salud).
- c) La insuficiencia de ingresos, asociados con los subempleos y trabajos de tiempo parcial.
- d) La reducción de la protección social para el trabajador.

Otros autores que avanza en el estudio de la precariedad son A.L. Kalleberg y Steven P. Vallas,² quienes realizan una amplia revisión de la literatura sobre el trabajo precario y mencionan cuatro aspectos que lo agudizaron:

- a) La disminución de la fuerza de los sindicatos y la baja participación de los trabajadores en éstos.
- b) La financiarización de las instituciones y su dominio hacia el capital productivo.

¹ Adrián Sotelo, *El precariado ¿nueva clase social?*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2015, pp. 114-115.

² Arne L. Kalleberg y Steven P. Vallas, "Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics", *Precarious Work. Research in the Sociology of Work*, vol. 31, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 1-30 [<https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>].

- c) La globalización que permitió una mayor movilidad del capital e incremento la competencia entre los trabajadores.
- d) La revolución digital que redujo la mano de obra en el proceso de la producción y los servicios.

Estos investigadores señalan que dichos elementos ayudan a entender el incremento del trabajo precario, sin embargo, en la mayoría de los análisis no se consideran elementos como la desigualdad, las diferencias de clase, género y raza.

La precariedad laboral se ha discutido desde hace tiempo y se incorpora para explicar los trabajos y empleos que prevalecen mayoritariamente en la sociedad actual. Cada una de estas características, en situaciones concretas, adopta modalidades o formas heterogéneas, por lo cual evoluciona con el desarrollo histórico del capitalismo y puede cambiar de acuerdo con la región o sector productor de bienes o servicios.

El deterioro de las condiciones laborales se ha profundizado en los últimos 30 años, debido a las transformaciones económicas, políticas y sociales, insertas en el marco de un nuevo eje de acumulación capitalista (el capitalismo en su fase neoliberal). El empleo precario se presenta como un fenómeno sistémico articulado a la misma expansión del ciclo productivo global y no circunscrito a los circuitos de baja productividad y está presente en todos los ámbitos de la economía.

Un punto central que influye en ubicar el uso de la fuerza de trabajo como un servicio es la llamada terciarización de la economía, que no se deriva simplemente de la expansión de los servicios en términos cuantitativos, sino que en la nueva economía la fuerza de trabajo se tiende a vender como un servicio personal. De tal manera que la relación laboral aparece como una relación entre prestadores de servicios o clientes.

En términos políticos, las modificaciones en las relaciones de poder entre el capital y el trabajo indican una mayor fragmentación de la clase obrera. Cambios que no sólo han sido posibles por la acción de las empresas en el terreno de la economía, éstos –como en todos los momentos de drásticas transformaciones– están apoyados por el Estado, por lo que el capital, aprovechando la desarticulación y la desorganización del trabajador dentro de la empresa y la sociedad, coloca en su favor el espacio cedido por el Estado.

La fragmentación de los colectivos laborales que provocan los procesos de restructuración, se traduce tanto en la dificultad de organizar una acción colectiva eficaz, como en el de ejercer un control efectivo de las condiciones laborales.

En esta diversidad de formas de producción y contratación existe un denominador común: maximizar la ganancia por medio de diversas estrategias,

que van desde los niveles organizacionales y normativos, pasando por cambios tecnológicos y hasta lo más importante que es la reducción de costos laborales.

En resumen, la precariedad es un proceso de reorganización de las relaciones capital-trabajo que afecta en primer lugar a las personas que experimentan la precarización, pero es también un hecho que tiene efectos potenciales para el conjunto de asalariados y que incide en su visión de la sociedad.

LA “NUEVA” PRECARIEDAD

Con la introducción de la tecnología la precariedad toma otras dimensiones. La ciencia es producto del trabajo social, pero en el modo de producción capitalista aparece como algo ajeno y contrapuesto a los trabajadores y la mistificación del capital es mayor:

[...] este desarrollo de la fuerza productiva del trabajo objetivado, por oposición a la actividad laboral más o menos aislada de los individuos dispersos, etcétera, y con él la aplicación de la ciencia –ese producto general del desarrollo social– al proceso inmediato de producción: todo ello se presenta como fuerza productiva del capital, no [...] del trabajo, o sólo como fuerza productiva del trabajo en cuanto éste es idéntico al capital, y en todo caso no como fuerza productiva ni del obrero individual ni de los obreros combinados en el proceso de producción. La mistificación implícita en la relación capitalista en general, se desarrolla ahora mucho más de lo que se había y se hubiera podido desarrollar en el caso de la subsunción puramente formal del trabajo en el capital.³

Con la introducción de las tecnologías el nivel de sometimiento del trabajo al capital se acrecienta. Marx deja claro que aquel instrumento gigantesco creado para eliminar trabajo y obreros se convertía inmediatamente en medio de multiplicación del número de asalariados, colocando a los individuos de la familia obrera, sin distinción de sexo y edad, bajo la dependencia inmediata del capital.

El empleo de las nuevas tecnologías revoluciona los métodos de trabajo y quiebra la resistencia de los trabajadores, colocando a disposición del capital un mayor número de sectores de la clase obrera. El proceso de globalización junto a los avances tecno-económicos ha transformado radicalmente la división

³ Karl Marx, *El capital*, libro I, cap. VI. México, Siglo XXI Editores, 2009, pp. 59-60.

social del trabajo, la organización de la producción, y en el ámbito de los trabajadores surge una nueva estructura social más heterogénea con bases de formación múltiples, y donde las contradicciones entre clases y relaciones de explotación se expresan de formas variadas y no siempre evidentes, siendo fetichizadas por las propias relaciones de producción capitalistas.

Básicamente se advierte una modificación de la estructura tradicional de la clase obrera por niveles de calificación, observándose pérdida de ésta en las profesiones tradicionales de los obreros debido a la modernización; cambios en el carácter de su trabajo y el surgimiento de nuevas profesiones, que exigen de un nuevo tipo de calificación de la fuerza de trabajo. El resultado de esto es una polarización de la fuerza laboral ante la presencia de obreros altamente calificados con predominio de trabajo mental y obreros altamente calificados con predominio del trabajo físico, y por otro lado, obreros semicalificados y obreros no calificados.

La “nueva” precariedad introduce distintas formas internas de organización, orientadas a aumentar la individualización de la relación laboral. Las formas son diversas, desde la introducción de nuevos componentes variables del salario, mediante sistemas de evaluación e incentivos, hasta el uso de políticas masivas de motivación psicológica.

Aunque la precariedad sea consustancial al trabajo en el sistema capitalista, muestra rasgos particulares en cada época. Su visibilidad actual y sus rasgos en el capitalismo con un mayor desarrollo de la tecnología, no se circunscriben sólo a los espacios laborales, sino en la vida puesta al servicio del trabajo. Por ello, el capitalismo actual y la empresa de la era digital valoran tan positivamente el trabajo sobre sí mismo, sobre el cuerpo como soporte de la producción de valor.

Uno de los rasgos de las economías digitales es hacer difusa la separación entre el trabajo y los distintos ámbitos de la vida. La creciente imprecisión de las fronteras no sólo se puede observar a partir de las horas dedicadas al trabajo fuera de los espacios hasta ahora habituales (oficina, etcétera), sino que supone el despliegue, por parte de los trabajadores, de un conjunto de conductas y modos de ser. Esta nueva configuración elimina cualquier espacio externo a los procesos de valorización. Otra característica de esta situación es cuando a los trabajadores se les considera empresarios de sí mismos. Esta relación aparentemente entre iguales es la que se establece en las condiciones laborales que imponen las plataformas.

Por lo general, estas plataformas no son dueñas del activo fijo con el que realiza la actividad ni cuentan con sistemas de gestión de recursos humanos clásicos, sino que utilizan tecnologías, lo que les permite trabajar a gran escala en poco tiempo. También se sirven de algoritmos de inteligencia artificial

para organizar el funcionamiento de la empresa, evaluar y controlar a sus trabajadores, así como para verificar la satisfacción de sus usuarios (clientes), facilitados por el uso de datos personales, que les permite ofrecer servicios a la medida. Además, dictan los términos y condiciones que los proveedores deben cumplir y capturan una gran cantidad de datos que analizan para mejorar su negocio. Si bien Uber ha sido la cara más visible de este fenómeno, en poco tiempo se ha extendido a casi todos los sectores de actividad, más allá del transporte: alojamiento, educación, medicina, finanzas e intermediación laboral, entre otros. La visión que tiene el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) es que este tipo de trabajo es una oportunidad para personas que tienen dificultad para incorporarse al mercado de trabajo como los jóvenes, las mujeres y los migrantes. También lo consideran como una forma de reducir la informalidad.⁴

En el mismo sentido, El Banco Mundial (BM) señala que el trabajo de plataformas es una oportunidad de desarrollo para los trabajadores porque les brinda la posibilidad de tener un trabajo y un ingreso suficiente. Aprovechando la autonomía y la flexibilidad de horario pueden tener un ingreso secundario. También permite el ingreso de personas que pueden ofrecer servicios profesionales que beneficiarán a los consumidores. El desafío de este tipo de trabajo consiste en analizar si los trabajadores son considerados empleados de la plataforma o si se consideran como contratistas o personas que trabajan por cuenta propia.⁵

En los discursos empresariales de hoy encontraremos las precariedades laborales de mañana. Es por esto que la precariedad no se puede investigar e interpretar sólo como resultado de la crisis de la norma laboral fordista. Es también fruto de los discursos empresariales que construyen nuevas normas laborales y de nuevas formas de captura del valor que el capitalismo lleva a cabo.

Con el auge de los discursos empresariales nos damos cuenta de que la precariedad no es algo externo que proviene de las condiciones del mercado de trabajo, sino algo profundamente interno, que arraiga en nuestra subjetividad y restringe las preguntas que podemos hacernos. Esta subjetividad, en buena parte, acaba siendo naturalizada, interiorizada, coercitiva y, finalmente, autoimpuesta.

⁴ Verónica Alaimo *et al.*, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*, Banco Interamericano de Desarrollo, 2019.

⁵ Guillermo Beylis *et al.*, *Efecto viral: covid-19 y la transformación acelerada del empleo en América Latina y el Caribe*, Washington, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/ Banco Mundial, 2020.

El “empresario de sí mismo”, sobre el que Michel Foucault reflexionó,⁶ prosigue su desarrollo con un yo empresarizado que alcanza su máxima expresión en el mundo del trabajo financiarizado de hoy. El individuo se ve empujado a integrar las lógicas competitivas y financieras en su vida laboral. Las estrategias de valorización de sí mismos condicionan las posibilidades de éxito de los individuos. Por lo tanto, las opciones estratégicas actúan a la manera de una cartera de valores, sobre la cual los sujetos tienen que decidir. Cualquier estrategia que sirve para mejorar alguna de las capacidades o competencias anteriores, incide en la valorización y en la apreciación del sujeto de cara al mercado. Esta financiarización y cuantificación del yo, corre paralela a profundos procesos de esta “nueva” precarización.

Esta nueva configuración supone la difusión de mecanismos y dispositivos de evaluación incorporados por los trabajadores, los cuales, a su vez, construyen nuevos relatos sobre los fracasos, que son vistos como algo inherente a la trayectoria del empresario/inversor. Se aleja así cualquier visión de la realidad social como espacio de conflicto entre actores con intereses distintos. El conflicto es sustituido por un nuevo *ethos* que prescribe la autoexigencia de los trabajadores a partir de la inversión en sus propios capitales.⁷

Lo que caracteriza al sujeto de esta sociedad, que se ve forzado a rendir y se explota a sí mismo, es la sensación de libertad. Es decir, explotarse a sí mismo es más eficaz que ser explotado por otros, porque conlleva la sensación de libertad. Como todos los demás, el trabajador asimila el discurso neoliberal: quien fracasa lo hace por su culpa. Entonces se acusa a sí mismo y no a la sociedad. Es así como en mayor o menor medida, los medios sociales convierten a cada uno en productor, en empresario de sí mismo.

El deterioro de las condiciones de vida, la caída de los salarios y el debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, sin duda han influido para que la visión del neoliberalismo se haya impuesto en la sociedad. El razonamiento de la competencia, el mercado y el individualismo, envueltos en un discurso de libertad, se han convertido en una suerte de sentido común en el cual gira la vida social.

De este modo, en el discurso de la economía dominante se promueve la idea del “emprendedurismo” como solución para aquella fuerza de trabajo que no es absorbida dentro del proceso de acumulación del capital, es decir, para el ejército laboral de reserva o para la población desempleada.

⁶ Michel Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, Argentina, Fondo de Cultura Económica, 2007.

⁷ Antonio Santos Ortega y David Muñoz, “Precariedad en la era del trabajo digital”, *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, núm, 24.1, España, 2019, pp. 1-13.

Este discurso encubre realmente los intereses del gran capital. A partir de su posición impone su idea a la sociedad en su conjunto para incrementar los espacios de valoración del capital.

El trabajo flexible cambia el panorama. La supeditación de todas las capacidades al proceso de valorización, hace que desaparezcan las facultades humanas desvinculadas del trabajo como la capacidad de comunicación, el compromiso, la iniciativa y la imaginación, tan importantes dentro como fuera del trabajo. A la vez, se produce una mayor flexibilización de la jornada laboral (trabajo a tiempo parcial, trabajo discontinuo, temporario, etcétera), que es el corolario de la nueva empresa flexible, cuyo ideal parece ser el trabajo “justo a tiempo”, aquel que se ejerce en el momento y lugar oportuno, según las necesidades cambiantes de la firma. Claro que las nuevas tecnologías que permiten la interconexión constante, así como la organización de las empresas en forma de redes intercomunicadas, favorecen esta mayor imbricación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida. Pero puede avizorarse un cambio que afecta no sólo a la relación entre estos dos tiempos, sino también a la naturaleza del tiempo mismo.

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

El empleo en las plataformas de localización geográfica ha generado un amplio debate. Inicialmente se ha centrado en la precariedad y los algoritmos de vigilancia. Sin embargo, hay otros elementos que deben ser considerados en el análisis. Por ejemplo, el contexto del empleo y desempleo existente en un momento dado, el tiempo dedicado a este tipo de trabajo, la escolaridad, las habilidades, los ingresos, la seguridad.

Para Juliet B. Schor⁸ es limitado el análisis sobre las plataformas centrado en precariedad y algoritmos. Señala que el trabajo en plataformas es más complejo y heterogéneo y la percepción de los trabajadores cambia no sólo de una plataforma a otra sino en la misma plataforma donde desarrollan sus actividades. Plantea otro marco analítico que le llama dependencia económica en el trabajo de plataformas, que enfatiza la flexibilidad en los horarios y el número de horas que le dedican los trabajadores a su actividad. Este hecho repercute en el nivel de ingreso y la satisfacción de su trabajo.

⁸ Juliet B. Schor *et al.*, “Dependence and precarity in the platform economy”, *Theory and Society*, Estados Unidos, 2020, pp. 833-861.

Hay otras visiones acerca del trabajo de las plataformas. En el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁹ se presentan los resultados de una encuesta realizada sobre condiciones laborales a 3 500 trabajadores que residen en 75 países y que trabajan en cinco plataformas dedicadas a la asignación de microtarefas. Señala que los trabajadores de las plataformas digitales cuentan con altos niveles de estudios: menos del 18% tenía estudios secundarios completos o incompletos, mientras que un cuarto de los encuestados había obtenido un certificado técnico o había cursado estudios universitarios, 37% había completado un grado universitario y 20% un posgrado.

Aun así, los ingresos de estos trabajadores dependen de este trabajo, tienen horarios flexibles y no tienen seguridad social. Dadas estas condiciones laborales, la OIT recomienda que los trabajadores deben ser reconocidos como empleados de las plataformas, con derecho a un salario mínimo vigente, a la negociación colectiva, a la sindicalización y a la seguridad social.

Para otros autores, el trabajo de las plataformas obedece a formas antiguas, como la subcontratación apoyada por la tecnología. El problema es complejo, ya que en muchos casos no está claro si se trata de un trabajo asalariado o independiente, según la normatividad vigente en diversos países. Esta dualidad ha sido motivo de amplios debates en Europa, Estados Unidos y varios países de América del Sur como Argentina, Uruguay y Chile.

Las condiciones laborales cambian de una plataforma a otra, pero las principales, como Uber y Didi, se manejan como intermediarias entre los trabajadores y los clientes, por eso dicen que su relación con sus empleados es de colaboradores, autónoma e independiente. Sin embargo, la empresa decide a quién contrata, el precio del servicio y el costo para el cliente, lo cual convierte a los trabajadores como subordinados de la empresa y por tanto con derechos como la contratación colectiva y la seguridad social.

En nuestro país, el debate sobre esta nueva relación laboral apenas empieza y todavía no está regulada, por lo tanto, a los trabajadores de plataforma se les considera como autónomos.¹⁰

Otros autores consideran al trabajo de las plataformas como una regresión asociada con el taylorismo, porque las tareas se desagregan en pequeñas unidades de trabajo asignadas a trabajadores no calificados. Lo que sí es

⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del trabajo, 2019.

¹⁰ Saúl Escobar, *La subcontratación: una relación laboral multiforme*, México, Laudes Foundation, 2020.

claro es que este cambio tecnológico desencadena grandes movimientos que apuntan a la automatización del empleo. Por esta razón es necesario entender los alcances de estos cambios en las relaciones laborales.¹¹

Para describir la situación que se presenta en las plataformas digitales dada su extensión y las diferentes formas, Ricardo Antunez lo describe de la siguiente forma:

El resultado de este proceso puede observarse en todas partes: *precarización ampliada y multiforme*, de la cual las principales víctimas son los trabajadores y las trabajadoras. En épocas de expansión aumentan los empleos, por ejemplo, en el sector de servicios, que se caracterizan por su alta rotatividad, la poca calificación y baja remuneración, tales como los trabajos en las plataformas digitales y en las aplicaciones, en *telemarketing* y *call center*, hipermercados, hoteles, restaurantes, comercio, etcétera.¹²

El mismo autor, al considerar la precarización del trabajo y el deterioro de los sindicatos, menciona:

Surgen nuevos términos en el diccionario del flagelo laboral: voluntariado, emprendedurismo, “pejotización”, uberización, y todo eso en medio de un sostenido progreso de la devastación social. Y cuando se consigue garantizar algún empleo, el resultado es inmediato: reducción salarial, violación de los derechos sociales que degradan lo poco que queda de la dignidad del trabajo, sin hablar del debilitamiento de los sindicatos y de la disminución de las acciones colectivas. Esta situación nos aproxima a lo que denominé *sociedad de la tercerización total*.¹³

La parte más visible de cómo la tecnología ha modificado las relaciones laborales, es en las plataformas como Uber, Didi, Amazon, Glovo, Rappi, entre otros. En medio de la liberalización financiera, la mundialización del uso de la tecnología y del debilitamiento de las organizaciones colectivas, surge este discurso del “emprendedor”, el cual parte de la premisa de que

¹¹ Alejandra Dinegro, “Capitalismo de plataformas: mi jefe es una App”, *Espiral. Revista de Geografías y Ciencias Sociales*, 2(3), 2020, pp. 123-131 [<http://dx.doi.org/10.15381/espiral.v2i3.18452>], fecha de consulta: abril de 2021.

¹² Ricardo Antunez, “¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?”, *Observatorio latinoamericano y caribeño*, vol. 4, núm. 1, Argentina, Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe, 2020, p. 14.

¹³ *Ibid.*, p. 15.

todo depende de “tu esfuerzo individual para alcanzar tus objetivos”, como se ha dicho anteriormente.

En consecuencia, el individualismo y la competencia es el único camino para interactuar en sociedad. La base del proyecto neoliberal se vuelve entonces un proyecto de la individualización. Esto conduce a la generalización del tipo de empresa que se infiltra en las relaciones sociales. Así, la maximización de la libertad o la autorregulación se constituye en valores y fuente de reconocimiento en la sociedad.¹⁴

Este discurso del empresario promueve la idea de que, quienes se encuentren en situación de desventaja, sólo necesitarán de su voluntad para emprender por sí mismos y superarla. Así es como se responsabiliza a los individuos de su propia inclusión económica, pues en teoría el éxito o fracaso que tengan se deriva exclusivamente de sus decisiones. Esta forma de individualización convierte al desempleo o a la precariedad laboral como falta de iniciativa o de actitud emprendedora por parte de los trabajadores.¹⁵

Esta ideología neoliberal mistifica la realidad, ya que oculta las relaciones capitalistas que conducen a una mayor ganancia de las empresas y precariedad en los trabajadores, como es el caso de todos los “socios” de estas plataformas digitales.

ANÁLISIS DE LAS PLATAFORMAS Y LA RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES

La ilusión del emprendedor, basada en una idea de libertad y autonomía, está dirigida hacia los trabajadores de las plataformas, sin embargo, se deben analizar algunos inconvenientes. El primero de éstos es que las empresas que usan plataformas no reconocen a los repartidores o conductores como sus trabajadores, sino como clientes, colaboradores o socios. Este espejismo de libertad, flexibilidad y autonomía muy pronto se contrapuso a las condiciones laborales. Inicialmente se consideraba como un trabajo complementario de otro ingreso y la mayoría de los colaboradores eran jóvenes, esto ha cambiado ahora por jornadas más amplias y participación de otros grupos de edades.

El concepto de autonomía quedó atrás, dado que son controlados por medio de la tecnología. Por ejemplo, si por alguna razón no se puede realizar la entrega de algún producto o servicio, simplemente mandan a “la cola” al repartidor o conductor. Además, controlan los tiempos de entrega. Por otra

¹⁴ Michel Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, op. cit.

¹⁵ Christian Laval y Pierre Dardot, *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Barcelona, Gedisa, 2013.

parte, el mantenimiento de su medio de transporte (automóvil, motocicleta o bicicleta), al igual que el pago de la gasolina, la cuenta del teléfono, los chalecos, impermeabilizantes, mochilas y el pago de medicamentos, corre por cuenta del colaborador. Si algún colaborador sufre algún accidente, la empresa no se hace responsable, aun en caso de muerte.

Para la mayoría de los repartidores y conductores, adherirse a estas plataformas representa un trabajo formal de más de ocho horas, en algunos casos, para obtener un ingreso que les permita subsistir.

Estos ejemplos son evidencias de que el trabajo en las plataformas es precario e inestable y lleva a los trabajadores a plantear la exigencia de sus derechos. Por supuesto que las plataformas se han negado a reconocerlos. A pesar de las dificultades, poco a poco los colaboradores han iniciado una lucha a escala internacional por que sean reconocidos sus derechos como trabajadores.¹⁶ En el siguiente cuadro se sintetizan las desventajas del trabajo en plataformas digitales, los tipos y condiciones laborales.

Trabajo en plataformas digitales	
Desventajas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de acceso a la protección social y la libertad de asociación. • La mayoría de los trabajadores de estas plataformas son menores de 35 años con un alto nivel de estudios. • Difuminación de la diferencia que solía encontrarse entre asalariados y autónomos. • Las horas de trabajo suelen ser prolongadas e imprevisibles. • La jornada laboral para la mayoría de los conductores y repartidores de las plataformas basadas en la ubicación es larga y de alta intensidad.
Tipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Plataformas en línea basadas en la web, en las que los trabajadores realizan tareas en línea y a distancia. • Plataformas basadas en la localización, en las que los individuos realizan tareas en un lugar físico específico, como los taxistas y los repartidores.
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Las plataformas intermedian la demanda y la oferta del trabajo. • Determinan el precio que debe pagar el consumidor. • Establece el horario y la ubicación donde se desarrollará la actividad. • Los trabajadores tienen un control mínimo o nulo de las condiciones laborales.

¹⁶ G. Bensusán Areous y N. Florez Vaquiro, “Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/119), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

Adicional a estas características, se puede decir que la lucha por la defensa de derechos laborales en el trabajo en aplicaciones en América Latina, debe considerar las condiciones estructurales particulares de los países de la región. En general, las experiencias de maltrato y abuso en las trayectorias laborales de repartidores y conductores, la marcada insuficiencia de los ingresos del empleo, la imposibilidad de compatibilizar un trabajo “típico” con las demandas extralaborales y las exiguas protecciones, derivadas de la relación de empleo, hacen pensar que el problema de la precariedad del trabajo en plataformas no se soluciona únicamente con el reconocimiento de la relación laboral. Sin embargo, requiere enmarcarse en una agenda más amplia de fortalecimiento del trabajo frente al capital, donde la recuperación del protagonismo sindical desempeña un rol fundamental.¹⁷

RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES

Pese a las adversidades para reivindicar el discurso de la libertad, de la autonomía y ante la actitud de las empresas de eludir los derechos de los trabajadores en varios países de América Latina y en Estados Unidos, se han dado algunos pasos en la organización de colectivos y sindicatos de trabajadores.

En el 2013, tres conductores en San Francisco, Estados Unidos, demandaron a Uber, solicitando que se les reconozca como trabajadores, pues la empresa no otorgaba ningún tipo de beneficio ni el reconocimiento de vínculo laboral. El estado de California recientemente introdujo una propuesta para definir a los choferes de Uber como empleados.

Esto significó una victoria colectiva para los trabajadores demandantes, así es como perdió valor uno de los argumentos más sólidos de este tipo de empresas: considerarlos trabajadores autónomos. También sirvió como ejemplo para impulsar a países como Argentina y España, para que los trabajadores obtuvieran resultados similares en sus demandas.

En el 2017, Uber volvió a perder un juicio ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que sentenció que es un servicio de transporte y no una plataforma digital colaborativa e impidió que siguiera operando bajo esa modalidad, a partir de vender su información tecnológica. Uber pasó a ser rechazada por el Centro de Propietarios (CPATU) de Montevideo, al ser denunciada por competencia desleal.

¹⁷ Kruskaya Hidalgo y Carolina Salazar, *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Ecuador, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

En agosto de 2018, el gobierno de Costa Rica declaró informal a Uber. En enero de 2019, el gobierno presentó el “Proyecto de Reforma al Sistema de Transporte Remunerado de Personas y Regulación de las Empresas de Plataformas Tecnológicas de Transportes”, proyecto de ley para que estas plataformas compitan con taxis nacionales en igualdad de condiciones. A los esfuerzos e iniciativas por regular a estas plataformas, se suma, Chile, Colombia y Brasil. Y en mayo de 2020, en Los Ángeles, Nueva York, San Francisco y otros lugares, miles de conductores demandaron un aumento en las tarifas.

En América Latina, el primer sindicato se constituyó en Argentina en 2018. La Asociación de Personal de Plataforma (APP) agrupó a repartidores de la empresa Rappi, como consecuencia de la intensa movilización y paros en la ciudad de Buenos Aires y de varias ciudades al interior del país. En Brasil se conformó un sindicato de periodistas que trabajan en plataformas.

También en el 2018, la plataforma digital Glovo afrontó uno de los momentos más tensos en las ciudades de Valladolid, Zaragoza, Madrid y Barcelona en España, pues miles de colaboradores dejaron de trabajar durante las horas de alta demanda. En abril de este año, la Unión General de Trabajadores (UGT) logró obtener, en Madrid, tres nuevas sentencias favorables para los trabajadores, al considerar la existencia de un vínculo laboral con la plataforma.

En 2020, en Ecuador y Colombia también se crearon sindicatos de plataformas. En cada país se realizaron diferentes movilizaciones y paros que modificaron la correlación de fuerzas. Un paso importante en la resistencia global fue la organización de un paro el 8 de octubre de 2020 a escala internacional, que incluyó a trabajadores de las plataformas Uber Eats, Didi, Rappi, iFood y Glovo de doce países de América Latina, Estados Unidos y Europa.¹⁸ Las modificaciones más recientes en la estructura de la clase trabajadora indican la extrema importancia de la categoría del “obrero colectivo”, introducida y analizada por Marx en *El capital*. Dicha categoría contempla a los obreros del trabajo físico e intelectual, que participan directamente en la fabricación de un producto y son, como quiera que sea, respecto al capital, trabajadores asalariados y subordinados; son el segmento social subordinado a los dictámenes de la orden del modo de producción capitalista, centrado en la explotación y, por lo tanto, en la valorización del capital a partir de su realización antagonista con el trabajo vivo.

¹⁸ Alejandra Dinegro, “Capitalismo de plataformas: mi jefe es una App”, Perú, *Espiral. Revista de Geografía y Ciencias Sociales*, 2(3), 2019, pp. 123-131 [<http://dx.doi.org/10.15381/espiral.v2i3.18452>].

Estas tendencias actuales del aumento de los trabajadores asalariados, empleados fuera de la producción material propiamente dicha; del aumento de los empleados, de los flexibles, de los precarios, de los temporales, de los atípicos en general; del incremento de la tasa del trabajo intelectual o del falso trabajador autónomo, son la composición del “obrero colectivo”.

CONCLUSIÓN

Sin duda los cambios que impone la tecnología en las relaciones laborales plantean grandes desafíos para la sociedad y para los trabajadores. No ha sido fácil mostrar lo ilusorio y engañoso del discurso del emprendedurismo. Es necesario evidenciarlo como un discurso orientado a beneficiar a los intereses de las grandes empresas, a costa de las condiciones de vida de los trabajadores. El capital está modificando espacios y tiempos para aumentar su rentabilidad. De no darse una intervención decidida de los trabajadores, la desigualdad y polarización social continuarán.

A pesar de las dificultades y desafíos que impone la tecnología, lentamente toma forma la resistencia de los trabajadores. Particularmente las luchas de los trabajadores de plataformas han sido importantes. Realizaron acciones coordinadas a escala internacional. En algunos países de América Latina lograron el registro de sindicatos y en otros lograron ser reconocidos como trabajadores de las plataformas. Estos son pasos que avanzan en la reconstrucción de su identidad y de sus organizaciones para defender sus derechos.