

NUEVAS FORMAS DE EMPLEO Y CAMBIO TECNOLÓGICO. REVISIÓN DE BIBLIOGRAFÍA PARA ELABORAR NOTAS PRELIMINARES

Gerardo Enrique del Rivero Maldonado¹

Resumen

Se presenta un marco conceptual para acercarse a las nuevas modalidades de empleo que se dan en el marco de la economía de las plataformas digitales.

Palabras clave

Trabajo típico; trabajo atípico; plataformas digitales.

Marco conceptual

Cuando analizamos el comportamiento del mercado laboral, y las leyes que en este ámbito los Estados aprueban para regularlo, por lo general en forma implícita nos referimos a un tipo de trabajo con las siguientes características: es continuo, a tiempo completo y que se inscribe en una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado, conocida generalmente como la «relación de trabajo típica».

Los estudiosos del mercado laboral concluyen que esta clase de trabajo es en sí misma ventajosa para demandantes y oferentes de empleo. Por un lado, brinda a los trabajadores importantes protecciones, y por el otro ayuda a los empresarios a encontrar mano de obra estable, retener y beneficiarse del talento de sus trabajadores y obtener las prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo de sus empleados. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En las últimas décadas, en particular a partir de la revolución tecnológica relacionada con el Internet, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados, se ha producido una marcada transición del empleo típico al empleo atípico. Las formas atípicas de empleo comprenden: (Organización Internacional del Trabajo, 2016):

¹ Doctor en Humanidades Estudios Latinoamericanos. Es profesor de tiempo completo en la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México; imparte asignaturas en el Doctorado en Estudios para el Desarrollo Humano y en las licenciaturas de Actuaría, Negocios Internacionales Bilingüe, y Relaciones Económicas Internacionales.

- ✓ El empleo temporal, es un trabajo no indefinido: referido a contratos de duración determinada, como los contratos basados en proyectos o tareas; trabajo estacional; trabajo ocasional, incluido el trabajo por días.
- ✓ El trabajo a tiempo parcial y a pedido, es un trabajo no a tiempo completo: consiste en horas de trabajo normal más reducidas que las equivalentes a tiempo completo; empleo a tiempo parcial marginal; trabajo a pedido, incluidos los contratos de cero horas
- ✓ El trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartitas, es un trabajo en que no hay relación directa ni subordinada con el usuario final: se le conoce también como 'cesión temporal', 'intermediación' y 'alquiler de mano de obra'; es un trabajo temporal por medio de agencia y prestación de servicios en régimen de subcontratación.
- ✓ Empleo encubierto por cuenta propia económicamente dependiente, el trabajo no es parte de la relación laboral: Empleo encubierto, empleo por cuenta propia económicamente dependiente, empleo por cuenta propia falso o clasificado erróneamente.

Vale resaltar que en los países en desarrollo el empleo atípico siempre ha constituido una parte importante de la fuerza de trabajo, pues muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales; sin embargo el trabajo de esta naturaleza se empieza a observar en segmentos del mercado de trabajo que anteriormente se asociaban al modelo típico de empleo.

La preocupación por el crecimiento de las formas atípicas de empleo radica en que, comparadas con el empleo típico, estas modalidades están asociadas con una mayor inseguridad para los trabajadores. Además, tienen consecuencias importantes e infravaloradas por las empresas, que podrían subestimar algunas de las exigencias de gestión que suponen las formas atípicas de empleo, en especial si una parte considerable de su mano de obra está empleada bajo estas modalidades. Además, lo que podría ser deseable y beneficioso para el trabajador o la empresa, especialmente a corto plazo.

En esta presentación, de los empleos atípicos únicamente interesa el empleo temporal, que involucra contar con los servicios de los trabajadores por un periodo específico e incluye los contratos de tiempo determinado o basados en proyectos o tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el de los jornaleros. En la mayoría de los países, los contratos de duración determinada se rigen por disposiciones jurídicas específicas sobre la duración máxima del contrato, el número de prórrogas y los motivos válidos para recurrir a los tribunales.

El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores por plazos muy cortos o de forma esporádica o intermitente, usualmente por un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario establecido por las condiciones del acuerdo de trabajo diario o periódico (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El trabajo ocasional es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está surgiendo más recientemente en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la economía de plataformas digitales o el trabajo por encargo.

Las nuevas formas de empleo en el mundo, en particular las relacionadas con las plataformas digitales son resultado de cambios presentados en los siguientes escenarios:

- ✓ *Crecimiento del sector de los servicios.* En 2013 comprendía casi la mitad del empleo mundial. Los economistas coinciden en que los picos de demanda pueden ser más frecuentes y menos predecibles que en el de la manufactura, lo cual ejerce mayor presión sobre las empresas que deben demostrar flexibilidad. Destaca el turismo, caracterizado por su segmentación, cadenas y franquicias hoteleras globales, la externalización, la estacionalidad y la necesidad de atender la demanda fuera de las horas normales de trabajo. Además, el crecimiento del sector minorista y la consiguiente ampliación de los horarios de apertura también han impulsado la

utilización de esta modalidad de empleo, dado que las empresas suelen contratar a trabajadores a tiempo parcial.

- ✓ *Presiones de la globalización.* La apertura de las economías a la competencia internacional ha provocado que las empresas del sector manufacturero estén sometidas a las presiones de la globalización, con la intensificación continua de la competencia a un nivel antes desconocido, lo que ha dado origen a una presión constante por reducir costos. La feroz competencia entre los proveedores y la creciente presión de los compradores para reducir costos y garantizar la puntualidad de la producción ejercen una mayor presión en los proveedores locales para externalizar y subcontratar la mano de obra y emplear a los trabajadores por periodos reducidos, contratándolos reiteradamente con contratos de corto plazo. Como tal, la propia subcontratación de la mano de obra puede considerarse como una «extensión lógica de la externalización global». (Organización Internacional del Trabajo, 2016).
- ✓ *Avances tecnológicos.* La combinación de factores tales como las nuevas tecnologías de la información, la mayor calidad y menor costo de la infraestructura y las mejoras de la logística y el transporte permitieron a las empresas organizar de una manera diferente gestionar la producción; al comparar, organizar y gestionar una producción dispersa por todo el mundo se ha posibilitado abaratar significativamente la fabricación de toda clase de productos. Las nuevas tecnologías también han dado lugar a la creación de nuevas formas de empleo como el trabajo a través de plataformas de Internet, o el trabajo a pedido mediante aplicaciones por celular.
- ✓ *Cambios en las estrategias organizativas.* A principios del decenio de 1990, las empresas empezaron a recurrir cada vez más a la externalización y otras modalidades atípicas como manera de concentrarse en sus competencias «primordiales», con el objetivo declarado de dedicar los recursos de gestión a actividades que eran esenciales para la ventaja competitiva de la empresa. Aunque algunas empresas limitaron la externalización a las funciones periféricas, otras terminaron dependiendo de

las modalidades atípicas de empleo para las funciones que se podrían considerar «primordiales».

Del mismo modo que el mundo de Adam Smith nació con la construcción de los primeros motores mecánicos, en la actualidad las fuerzas motrices de la economía mundial son las máquinas inteligentes, el procesamiento de datos masivos (big data), el comercio electrónico, las redes digitales y las infraestructuras en las que éstas se sustentan. En este nuevo paradigma, la materia prima fundamental es, por fortuna, inagotable: los conocimientos y la información, plasmados en millones de bytes, normalmente llamados datos digitales. Esta nueva economía ofrece una plataforma mundial en la que las personas y organizaciones formulan estrategias, interactúan, se comunican, colaboran y buscan información (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, 2016).

Las razones por las que las empresas recurren a las modalidades de empleo atípicas se deben a que son más baratas estas formas de emplear a la fuerza de trabajo. En algunos casos, las leyes contribuyen a la utilización de modalidades alternativas, por ejemplo, cuando los trabajadores no alcanzan los límites mínimos para acogerse a los beneficios de la seguridad social, o cuando se permiten los contratos de duración determinada para la realización de tareas permanentes.

El abaratamiento del empleo tiene que ver con la desregulación parcial de los mercados laborales, con las diferencias en los esquemas de seguridad social y con el menor papel que está cumpliendo los sindicatos en su función de proteger los derechos de los trabajadores.

Las plataformas digitales de trabajo adoptan formas diversas, aunque es útil distinguir entre el *trabajo colaborativo* («crowdwork») y el *trabajo a pedido a través de aplicaciones*. El *trabajo colaborativo* se refiere habitualmente a actividades o servicios que se realizan en línea, independientemente de la ubicación. Si bien algunos de estos trabajos implican trasladar el trabajo de la economía fuera de línea a la economía en línea, en otros casos se trata de tareas nuevas necesarias para el buen funcionamiento de las industrias basadas en la web, como la moderación de contenidos en las redes sociales, la catalogación de productos en

línea o la transcripción de vídeos de YouTube. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

Miguel Ángel Malo (Malo, 2018) afirma que las plataformas digitales se dividen en dos grupos:

Por un lado, están las plataformas de *crowdwork*. Con ellas, actividades que en principio eran llevadas a cabo por alguien con un vínculo contractual con la empresa (en general, como empleado) quedan externalizadas, pero de una forma diferente al habitual *outsourcing*, que suele denominarse *crowdsourcing*. En este caso, se ofrece la realización de esas tareas a un número amplio de personas (una «multitud», *crowd*) mediante una plataforma que funciona a través de Internet. La plataforma es un intermediario en el pleno sentido del término, ya que las partes no tienen por qué entrar en contacto directamente entre ellas. El tipo de tareas (o microtareas) que se ofrecen a esa multitud externa a la empresa a través de la plataforma van desde las simples y repetitivas (como categorización de datos, etiquetado de imágenes, etc.) a otras bastante más complejas e intensivas en tiempo como encontrar errores en páginas web, chequear productos de *software* o diseño de productos. Así pues, puede entenderse el *crowdworking* como una extensión de los principios de la división del trabajo que de forma tan brillante describió Adam Smith en el inicio de *La riqueza de las naciones*, si bien con la novedad de una tecnología que permite coordinar de forma barata y sencilla tareas que se realizan en diferentes lugares por personas distintas. En este sentido colabora en la tendencia hacia la fragmentación del lugar de trabajo que ya impulsó la globalización a través del *outsourcing*. Por tanto, se desdibujan los límites de la empresa y aparece la cuestión de cómo y de qué manera se incentiva y se controla la actividad de esta multitud de trabajadores externos. Hoy en día hay dos formas fundamentales de hacerlo, mediante sistemas de torneos y mediante la colaboración de equipos. El sistema de torneos puede consistir en que es remunerado o bien el primer trabajador que termine con éxito la tarea o bien el trabajador con la mejor solución al problema. En el caso de colaboración se especifican los términos de la colaboración y en qué partes colabora cada trabajador. Como en el *crowdworking* los trabajadores deciden cuántas y qué tareas desarrollan de las listadas en la plataforma, el sistema de colaboración requiere de algún tipo de estructura de incentivos para conseguir la cooperación entre todos los que participan.

El otro grupo de plataformas se relaciona con las que atienden la demanda de un bien o servicio a través de las aplicaciones que se hallan en los teléfonos celulares inteligentes o *smartphones*. El *trabajo a pedido a través de aplicaciones* se refiere a actividades físicas o servicios que se realizan localmente. Entre las actividades más habituales de este tipo se encuentran el transporte y la entrega de productos y los servicios a domicilio. En estos casos se usan aplicaciones para conectar la

demanda con el suministro de mano de obra, generalmente dentro de una zona geográfica delimitada

En este caso, las actividades pueden ser tanto tradicionales (transporte de viajeros) o algunas formas de trabajo administrativo que también pueden considerarse como microtarefas. En ocasiones la plataforma es un mero intermediario que permite casar oferente y demandante, mientras que en otras ocasiones la plataforma garantiza unos estándares de calidad y realiza procesos de selección de los trabajadores. Algunas de estas plataformas desarrollan su tarea totalmente a través de Internet y, por tanto, se pueden realizar casi desde cualquier lugar (como sucede, por ejemplo, con determinados tipos de trabajo administrativo), mientras que otras se afianzan mucho más en las economías locales, ya que son el cauce para prestar algún tipo de servicio en persona (por ejemplo, el transporte de viajeros o el reparto de mercancías). (Malo, 2018).

Las empresas digitales con conexión actúan como mediadoras del trabajo o los servicios que los proveedores prestan a los clientes. Por lo tanto, suele haber tres partes en la relación: el cliente o solicitante («crowdsourcer»), el intermediario (la plataforma) y los trabajadores. Aunque las plataformas digitales de trabajo presentan grandes diferencias entre sí, todas cumplen tres funciones específicas: 1) vincular a los trabajadores con la demanda; 2) proporcionar un conjunto de herramientas y servicios comunes que posibiliten la realización de un trabajo a cambio de una remuneración y 3) establecer unas pautas de gobernanza mediante las que se recompensen las buenas prácticas y se disuadan los comportamientos negativos. Las plataformas digitales difieren en su arquitectura; algunas ofrecen el intercambio de tareas muy sustituibles entre sí o estandarizadas mientras que otras proporcionan un espacio en el que los trabajadores pueden desarrollar servicios más especializados y crear una red. Como resultado de esto, la arquitectura de las plataformas repercute sustancialmente en la autonomía de los trabajadores, así como en sus ingresos y condiciones de trabajo. En su función de garantes de la demanda, las plataformas pueden «mercantilizar» en diverso grado a los trabajadores. Una combinación de factores determina si una plataforma en particular puede considerarse un vector del emprendimiento y una institución libre o un canal para la explotación de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

La denominada Economía de Plataformas Digitales se proyecta sobre mercados bilaterales o multilaterales (*two-sided markets*), entendidos como aquellos en los que una o varias plataformas (que aparecen como los operadores más destacados) permiten la interacción entre oferentes y usuarios finales y persiguen abarcar a las dos o múltiples partes facturando oportunamente a todas ellas. Se proyecta sobre bienes y servicios, entre ellos el consumo, calificado como “colaborativo”. Y también sobre la que se ha convenido en denominar producción, calificada como “colaborativa”, entre ellas, la descentralización o externalización masiva de tareas (crowdsourcing). Y en ambas proyecciones en base al elemento disruptivo de la digitalización que lleva aparejada la desmaterialización del ofertante del bien o del servicio. (Sánchez-Urán Azaña, 2018).

Bibliografía

- Malo, M. Á. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de Economía Española*, 146 - 158.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El Empleo Atípico en el Mundo. Retos y Perspectivas*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La Calidad del Trabajo en la Economía de Plataformas*. Ginebra: OIT.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2016). *Perspectivas de la OCDE sobre la Economía Digital 2015*. México: OCDE.
- Sánchez-Urán Azaña, M. Y. (2018). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. *Revista La Ley*, 1 - 32.