

NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

Dr. Gerardo Enrique del Rivero Maldonado¹

Dr. Héctor Ruiz Ramírez²

Resumen

Es innegable que el mundo laboral ha empezado a cambiar de manera drástica y acelerada haciéndose cada día más evidente y tangible. La relación entre empresas y trabajadores ya no es ni será la misma. Hay factores, como los años de recesión mundial, la globalización y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, que han impulsado una gran transformación. A través de los últimos años, estas evidencias se muestran más agresivas a nivel de la competencia en el mercado laboral, y más por la flexibilidad que en el mismo ha generado las nuevas tecnologías, esto hace que los puestos de trabajo sean cada vez más retadores exigiendo de mayores conocimientos y mayores niveles de especialización, por lo tanto, requieren y requerirán de mayores esfuerzos, siendo uno de los retos más importantes *el uso del tiempo* en los mismos. Los individuos saben que el tiempo es un bien tan valioso como el dinero, así que se sentirán atraídos por entornos laborales en los que se espere de los empleados que tengan una vida privada y no que sacrifiquen su libertad en aras del éxito profesional. La forma de concebir el trabajo es distinta, y los métodos de reclutamiento y los espacios deben adaptarse a esta metamorfosis en el corto y mediano plazo.

Palabras clave

Trabajo típico; trabajo atípico; plataformas digitales; nuevas tecnologías; trabajo flexible, flexibilidad del trabajo, formas de trabajo.

Introducción

Hablar de las nuevas formas de empleo a nivel mundial, genera algunas polémicas sobre todo por el tipo de terminologías o conceptos que definen el empleo con base al contexto en el que se evalúe y se practique o ejerce, y sobre todo con el nuevo entorno mundial con la generación de nuevas y avanzadas tecnologías, tanto en los países de la región como en otros continentes o países más desarrollados. Así mismo ocurre con la visión que se tiene y se debe tener de la nueva relación empleado-patrono, o empresas-empleados y/o trabajadores, ya sean en las organizaciones públicas como privadas.

¹ Profesor de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México.

² Profesor de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Peter Thomson, argumenta que **las empresas siguen aplicando prácticas de la época industrial a patrones de la nueva era de la información**. En un mundo de individuos en red y emprendedores autónomos, las empresas siguen gestionadas mediante **sistemas jerárquicos de cadena de mando**. Estamos en plena revolución de la información y nos enfrentamos a cambios fundamentales en nuestra manera de vivir y de trabajar. La diferencia está en que la revolución en curso ha supuesto en una sola década tantos cambios como la industrial a lo largo de un siglo. Según Thomson, **los factores que impulsan esta avalancha de cambios son el trabajo inteligente/flexible y la creciente demanda de equilibrio entre vida profesional y personal y satisfacción en el trabajo**. Para que esta transformación funcione, es necesaria una revolución en las prácticas de gestión. Para que se produjera el último cambio histórico de semejante magnitud fueron necesarias muchas décadas y varias generaciones. Durante la Revolución Industrial, el trabajo se fue desplazando lentamente del campo a las fábricas, transformando así el rostro de la sociedad. Hoy estamos en plena revolución de la información y también nos enfrentamos a alteraciones fundamentales en nuestros modos de vivir y trabajar. La diferencia está en que la revolución en curso ha originado en una sola década tantos cambios como ocasionó la industrial a lo largo de un siglo.

De manera que **coexisten prácticas laborales del siglo XX —en algunos casos junto a procesos de gestión del siglo XIX—** en compañías consolidadas, mientras que las nuevas trabajan de un modo muy diferente gracias a la tecnología. Algunas empresas reconocen que el mundo que las rodea está cambiando y tratan de adaptarse, pero muchas continúan como si nada hubiera sucedido. Aquellas que no aborden los cambios necesarios corren el riesgo de quedarse atrás en la carrera por atraer y retener en plantilla a los trabajadores más preparados².

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):

- **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**, no es un trabajo 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 sub-contratación.
- **Empleo encubierto por cuenta propia económicamente dependiente**, el trabajo no es parte de la relación laboral: En una relación de trabajo por cuenta propia económicamente dependiente, el trabajador presta servicios a una empresa bajo un contrato diferente al contrato de empleo, pero sus ingresos dependen de uno o de unos pocos clientes, y recibe instrucciones directas sobre cómo ha de realizar el trabajo.

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 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.

Por otro lado, 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 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 gestionar de una manera diferente la producción; al comparar, organizar y administrar una producción dispersa por todo el mundo se ha posibilitado abaratar significativamente la fabricación de toda clase de bienes. *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 están cumpliendo los sindicatos en su función de proteger los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, 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 microtareas.** En ocasiones la plataforma es solo un intermediario que permite vincular al oferente y al 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).

Por otro lado, tenemos el concepto de **teletrabajo**, que va más allá de ciertos tópicos. La Comisión Europea lo ha definido como cualquier actividad realizada a distancia mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y que genera un valor económico añadido. Así, el teletrabajo no es sólo trabajar en el domicilio ya que son también tele-trabajadores los que lo hacen habitualmente desde un telecentro, o un cibercafé, pero sobretodo hay que contar con un enorme colectivo que crece a un ritmo extraordinario precisamente porque las nuevas tecnologías ahora lo permiten. Se refiere a aquellos trabajadores que gracias a los dispositivos móviles pueden moverse de un lugar a otro en continuo contacto ya sea con la empresa o con los clientes. Este es el colectivo de profesionales que en Estados Unidos más se ha beneficiado y que ahora lo hace en Europa. Por su lado, las empresas piensan que el teletrabajo puede suponer la pérdida de control, y de ese modo, la disminución del rendimiento de sus empleados. Es además para ellas un reto en el sentido de tener que **cambiar las estructuras y sus propias organizaciones productivas**, con los consiguientes riesgos económicos y sociales que ello supone (Romina P. del Carmen, 2018).

Nuevos modelos de trabajo

Según Peter Thomson², es evidente, incluso para el observador menos experto en patrones de trabajo, que **la tecnología ha revolucionado nuestra capacidad de realizar todo tipo de tareas**. Ahora se puede enviar y recibir correos electrónicos

desde cualquier lugar, participar en reuniones convocadas en el otro extremo del mundo y mantenernos en contacto con nuestros colegas a través de diversos medios de comunicación sociales. Podemos acceder a toda la documentación de nuestra «oficina» sin necesidad de acercarnos a ella y estar al día de los últimos avances en nuestro campo sin tener que asistir a conferencias o reuniones interminables. Pero, a pesar de la posibilidad de elegir dónde y cuándo queremos trabajar, **seguimos siendo esclavos de las rutinas establecidas por generaciones anteriores de trabajadores. Para la mayoría, la «norma» sigue siendo tener un empleo fijo en un emplazamiento fijo y con un horario presencial fijo.** A cambio de que acudan a su puesto de trabajo y realicen las tareas que tienen asignadas, **las personas perciben un salario, disfrutan de una serie de prestaciones sociales y de cierto grado de seguridad económica. Pero este modelo cada vez es más visto como poco productivo, escasamente satisfactorio para el empleado y nada eficaz para el empresario.**

Hoy hay una generación de **jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral y que no han conocido un mundo sin internet.** Dan por sentado que podrán comunicarse con sus colegas allá donde estén y en el momento que quieran. No entienden los límites tradicionalmente establecidos entre vida privada y laboral ni la necesidad de estar atados a un despacho para poder trabajar. Cuestionan la cultura de las largas jornadas y el modelo laboral del «presencialismo» heredado de las generaciones precedentes. (Thomson, P, 2014).

Por otro lado, **muchas empresas han introducido esquemas flexibles de trabajo en un intento por satisfacer las demandas de sus empleados.** Estas medidas por lo general adoptan la jornada fija como punto de partida y permiten variaciones respecto a ella con el fin de que haya cierta flexibilidad de horario. De manera que el concepto de **presencia física en la oficina durante unas «horas centrales» sigue inamovible.** El trabajo desde casa o desde una oficina virtual continúa siendo la excepción. **El «presencialismo» sigue imperando y aquel que no está a la vista corre el peligro de ser olvidado.** Los directivos dedican tiempo a averiguar lo que hacen los empleados cuando no los ven, y a menudo dan por hecho que no están tan comprometidos con su trabajo como los que acuden todos los días a la oficina. (Thomson, P, 2014).

Las nuevas **modalidades no estándares de empleo**, si bien se distinguen de las antiguas en aspectos muy importantes, comparten un elemento muy central que permea todas las dimensiones de análisis y la mejora de políticas públicas: **la duda en torno a la existencia de una relación de trabajo dependiente.** Para una efectiva regulación es imprescindible saber, en primer lugar, si se trata de una **relación de trabajo dependiente, asalariado, o de un trabajo independiente, por cuenta propia.** La respuesta a esta pregunta es compleja en el caso de muchas de las formas no estándares de empleo, ya sean nuevas o antiguas, debido a que combinan elementos asociados a un trabajo dependiente con otros asociados a un trabajo independiente. Al respecto habría que tomar en cuenta, además, que las funciones de las plataformas y, por lo tanto, las modalidades específicas de las relaciones laborales varían significativamente. En segundo lugar, en caso de que **se haya constatado una relación de trabajo dependiente, se trata de saber quién es el empleador,** aspecto que también es

complejo en muchos casos debido a la existencia de relaciones de trabajo triangulares en las que pueden participar distintos tipos de intermediarios (enganchadores, plataformas, contratistas o subcontratistas) que asumen parte de las responsabilidades que tradicionalmente se asocian a la figura del empleador. Determinar esto resulta aún más complejo si las funciones habituales del empleador se distribuyen, por ejemplo, entre una plataforma y el demandante del trabajo con el cual se establece la intermediación. (CEPAL 2018)

La era del trabajo «inteligente»

Existe un nuevo enfoque del trabajo que implica una transferencia del control desde la empresa al empleado. **En esta era del trabajo «inteligente», los individuos son dueños de su tiempo.** Deciden cuándo y dónde trabajar y su jefe deposita toda la confianza en ellos. No se presupone que el trabajo solo se puede realizar durante el horario y el lugar habituales. Muchas personas, sobre todo las que han sido contratadas por su creatividad, realizan mejor su trabajo fuera del horario tradicional. Ya no basta con un buen paquete de incentivos económicos para retener a empleados con destrezas poco comunes. **Los individuos saben que el tiempo es un bien tan valioso como el dinero**, así que se sentirán atraídos por entornos laborales en los que se espere de los empleados que tengan una vida privada y no que sacrifiquen su libertad en aras del éxito profesional. (Thomson, P, 2014).

Una opción que se está popularizando es el llamado contrato «**de cero horas**», un sistema que **permite flexibilidad al empleador y al empleado**, manteniendo algunas de las prestaciones que no tiene el autoempleo. En un informe publicado en noviembre de 2013³, el Colegio Profesional de Personal y Desarrollo (CIPD, por sus siglas en inglés) del Reino Unido analizó estos contratos rigurosamente. Y concluyó que el 23% de las empresas utilizaba estos contratos con una media del 19% de sus plantillas. En lugar de sentirse explotados, casi la mitad de estos empleados se declaraban satisfechos por no tener un mínimo fijo de horas, y tan solo la cuarta parte manifestaba no estar contenta. La mayoría de los trabajadores de «cero horas» (52%) no quiere trabajar más horas de las que cumpliría en una semana laboral normal.

Según la OIT², aunque **el porcentaje del empleo que se lleva a cabo a través de plataformas de trabajo digitales sigue siendo reducido** —se estima que entre el 0,5 por ciento de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos (Farrell y Greig, 2016) y el 5 por ciento en Europa (Parlamento Europeo, 2017⁴—, **se espera una expansión del trabajo digital en el futuro, a medida que más empleos o tareas pasen de la economía sin conexión a la economía con conexión (Internet).** Además, algunos gobiernos de países en desarrollo, entre ellos los de Malasia y Nigeria, ya han adoptado estrategias para alentar a sus trabajadores a incorporarse al trabajo digital (Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017). Sin embargo, **se sabe poco sobre la calidad de los empleos que se generan en la economía de plataformas.**

Los **trabajadores colaborativos se encuentran por todo el mundo, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo.** Las encuestas realizadas por la OIT sobre plataformas de microtarefas en lengua inglesa encontraron una considerable presencia de trabajadores en América del Norte y

América Latina, Europa Occidental, Central y Oriental y la Federación de Rusia, y también en Asia Meridional y partes de África.

A pesar del potencial de las plataformas de trabajo colaborativo para proporcionar oportunidades de empleo, **hay una serie de inquietudes relacionadas con la poca claridad de la situación en el empleo, el trato injusto, los bajos ingresos, los impagos, la falta de protección social y la falta de voz de los trabajadores** (Nickerson, 2014; De Stefano, 2016). La mayoría de las plataformas no aplican al trabajo realizado las normas de protección de los empleados que establece la legislación laboral, puesto que los trabajadores suelen ser contratados como contratistas independientes. Aunque algunos de estos trabajadores pueden ser trabajadores por cuenta propia legítimos, en otros casos pueden haber sido clasificados incorrectamente en esta categoría para evitar las obligaciones de la legislación laboral (Rogers, 2016)⁵. (OIT, 2018)

Por otro lado, la CEPAL y la OIT señalan que, en el caso de América Latina y el Caribe, que es la región más biodiversa del mundo, está perdiendo su riqueza natural con el deterioro ambiental que provoca el actual estilo de desarrollo. De allí que resulta urgente una transición hacia un modelo más sostenible tanto desde el punto de vista medioambiental **como laboral, lo que permitiría acceder a nuevas oportunidades y mejoras en el empleo.** (CEPAL, OIT 2019)

En este informe de la CEPAL y la OIT de 2019, señalan que la una de las nuevas tendencias que está afectando los mercados laborales en la región —y lo seguirá haciendo con mayor fuerza en el futuro— son **las transformaciones tecnológicas de la llamada Cuarta Revolución Industrial.** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido como uno de los temas centrales de debate en 2019, el año de su centenario, el futuro del trabajo, que se verá afectado de forma significativa por estos cambios. Recientemente, con la orientación de **“encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente”**, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo establecida por la OIT ha destacado la relación entre las nuevas tecnologías y el trabajo como uno de los aspectos que requieren un esfuerzo renovado de diálogo y de regulación. (CEPAL, OIT 2019)

Las plataformas digitales crean nuevas oportunidades laborales tanto a nivel local como en mercados digitales globales. Sin embargo, **en muchos casos las nuevas formas de trabajo se desarrollan fuera de las regulaciones existentes**, de manera que **estos trabajadores no gozan de los derechos laborales y sociales** establecidos por la legislación correspondiente. Un elemento clave al respecto es la duda sobre si estas nuevas formas de trabajo representan una nueva modalidad de empleo asalariado, si corresponden a un trabajo independiente o si debería ajustarse el marco normativo, ya que ni las normas que se refieren al empleo asalariado ni las correspondientes al trabajo por cuenta propia reflejan adecuadamente las características de estos trabajos. (CEPAL, OIT 2019).

Pero es indudable, que **las plataformas digitales dan origen a diferentes modalidades de trabajo que tienen aspectos novedosos**, así como características que recuerdan otras formas de trabajo conocidas en la región, como el **trabajo de los jornaleros agrícolas reclutados por enganchadores o el trabajo a domicilio.** En efecto, frente a estas formas de trabajo tradicionales

también se planteaban —y se siguen planteando— enfoques divergentes sobre la existencia de una relación dependiente de trabajo. Se sostiene que el debate sobre la **regulación adecuada de estas nuevas formas de trabajo puede tomar como referencia de manera fructífera los lineamientos que se desarrollaron en el pasado respecto de aquellas relaciones de trabajo**. En este contexto, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo **ha propuesto una Garantía Laboral Universal⁶ respecto de los derechos fundamentales del trabajo, independientemente del acuerdo contractual o la situación laboral en que se desarrolle**. (CEPAL, OIT 2019).

Por otro lado, los desafíos de mediano y largo plazo para el cumplimiento del **Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8⁶**, en el corto plazo América Latina y el Caribe enfrenta una situación económica que no favorece grandes avances en esa dirección. En términos reales, en 2018 el PIB per cápita de la región se ubicó por debajo del nivel de 2013, y las perspectivas para 2019 tampoco son auspiciosas, ya que se proyecta un crecimiento económico regional del 1,3%, lo que implica que el PIB per cápita se mantendrá prácticamente estancado. (CEPAL, OIT 2019).

La expansión del trabajo por cuenta propia y, en varios países, una mayor informalidad del empleo asalariado representa nuevos retrocesos en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. Se destaca una reducción de las brechas entre hombres y mujeres en relación con las tasas de participación y ocupación, pero no en cuanto a la tasa de desocupación, al mismo tiempo que el aumento del empleo femenino se produce en circunstancias en que la mayoría de los nuevos puestos de trabajo son de mala calidad. Igualmente, se observa que, si bien los salarios reales aumentaron, con la excepción de aquellos países que presentan una elevada inflación, en general los incrementos fueron menores que los registrados en los años anteriores. La evolución de las economías de la región durante los primeros meses de 2019 y las perspectivas para el resto del año no permiten prever mejoras significativas. En particular, se mantendría la debilidad de la generación de empleo asalariado y nuevamente se observarían pequeños aumentos de los salarios reales medios. En el promedio del año, se estima que la tasa de desocupación presentaría pocos cambios respecto del año anterior, manteniéndose alrededor del 9,3% en las zonas urbanas y el 8,0% a nivel nacional (CEPAL, OIT 2019).

La baja tasa de crecimiento económico proyectada para 2019 probablemente incida nuevamente en una **débil generación de empleo asalariado**. En vista de la necesidad de muchos hogares de generar ingresos laborales para asegurar su subsistencia, **es de suponer que gran parte de los nuevos puestos de trabajo serán de peor calidad media, dado que se tratará especialmente de cierto tipo de trabajo por cuenta propia**. La situación laboral se deteriorará sobre todo en países que en 2019 estén pasando por una crisis económica, como la Argentina, Nicaragua y Venezuela (CEPAL, OIT 2019).

Diferentes estudios sobre los flujos de empleos han puesto de relieve la dinámica de sustitución de aquellos puestos de trabajo vinculados a tareas rutinarias (manuales y cognitivas), junto con el crecimiento de nuevos empleos basados en tareas cognitivas no rutinarias, con altos niveles de creatividad y pensamiento crítico. En ese sentido, a nivel global, las ocupaciones basadas en tareas

rutinarias perdieron anualmente 0,6 puntos porcentuales en la estructura ocupacional, mientras que las ocupaciones basadas en tareas cognitivas no rutinarias habrían aumentado su participación en 0,4 puntos porcentuales por año entre 1995 y 2012 (Banco Mundial, 2016).

Por otro lado, las empresas y organizaciones patronales pueden contribuir activamente a la transición, a través de la elaboración y aplicación de prácticas sostenibles. Los sindicatos también son actores importantes, ya que pueden identificar desafíos y oportunidades para los trabajadores en una transición hacia la sostenibilidad. De hecho, gran parte de la investigación sobre el impacto del cambio climático y de la mitigación sobre el empleo ha estado a cargo de agrupaciones sindicales (Glynn, Cadman y Maraseni, 2017).

Las empresas son actores fundamentales en toda transición hacia la sostenibilidad medio-ambiental ya que son fuente de innovación, adopción de nuevas tecnologías, financiamiento de proyectos y estrategias de desarrollo. Al ser la principal fuente creadora de empleo, las empresas están en posición de liderar un avance hacia la sostenibilidad que traiga consigo el trabajo decente y, por su posición en las cadenas de suministro, pueden tener un efecto que va mucho más allá de la propia empresa (OIT, 2018a; CIF, 2016).

En cuanto a las perspectivas para este cierre de año, en un contexto económico global complejo y con grandes desafíos específicos para apuntalar la actividad económica en varios países de la región, las proyecciones de crecimiento económico de América Latina y el Caribe en 2019 se han rebajado a un 1,3% (CEPAL, 2019), tasa similar a la de los dos años anteriores y evidentemente insuficiente para mejorar el desempeño laboral y los indicadores sociales. (CEPAL, OIT 2019).

En el artículo *Cómo será el mercado laboral en los próximos diez años del sitio web Slideshare* expone los cambios que se están produciendo en el trabajo y los que se producirán en un futuro próximo:

- **En las empresas** crece el trabajo basado en el conocimiento, surgen nuevas estructuras empresariales (empresas virtuales, redes de trabajo, trabajo temporal, externalización), aparecen nuevos conceptos espaciales y temporales del trabajo (lugares de trabajo no territoriales, oficinas de planta abierta, horarios flexibles) y aumenta la movilización global de la producción y de las personas.
- **Entre los trabajadores** se produce una fusión entre su tiempo de trabajo y su tiempo libre, un cambio de valores (es frecuente que vivan su trabajo como un medio para realizarse), un aumento en la responsabilidad de su cualificación, y una exigencia para que trabajen en la vejez.
- Por vía de **la tecnología** aumenta la penetración en el trabajo de las tecnologías de la información, de la informática móvil y de la tecnología para equipos.

Como resultado de estas transformaciones surgen nuevos tipos de trabajo como el realizado por cuenta propia, el trabajo apoyado en las TIC y el móvil, el teletrabajo, los trabajos temporales o subcontratados, el trabajo virtual, etc., todos ellos con un grado u otro de flexibilidad en el horario y en el lugar en que se realizan.

Una de las características más destacable de la nueva forma de trabajar según Educaweb, e cuanto a cómo será la forma de trabajar, **es la flexibilización del trabajo**: trabajos a tiempo parcial, horarios y vacaciones más una deslocalización del trabajo. Ello supondrá la necesidad de personas versátiles con gran capacidad para adaptarse al cambio. Por otro lado, la tecnología se ha extendido en todas las empresas, y ofrece la posibilidad de trabajar de forma diferente. Los entornos de trabajo también variarán, el teletrabajo, las áreas de coworking (profesionales independientes que comparten un espacio común de trabajo) o los grupos de trabajo distribuidos (trabajo cooperativo sin necesidad de mantener reuniones cara a cara, apoyándose en videoconferencias) serán los entornos de trabajo más comunes en el futuro. El teletrabajo aumentará en los próximos años. La tecnología e Internet permiten poder trabajar de forma deslocalizada a muchos trabajadores. Esta forma de trabajar permite una flexibilización de la jornada laboral, como también, una mejora en la conciliación familiar de los trabajadores. El teletrabajo y las nuevas tecnologías aplicadas en entornos laborales, permiten también una conectividad 24 horas de los trabajadores. La tecnología ofrecerá nuevas formas de organización del trabajo, permitiendo agilizar algunos procesos, pero también esta automatización supondrá la destrucción de algunos puestos de trabajo. También irán cogiendo fuerza formas de trabajar como el coworking o el outsourcing, y se externalizarán algunas funciones de menos valor de las empresas (Educaweb, 2016).

Conclusiones

- La incorporación de las nuevas tecnologías en el sistema de producción y su impacto sobre las relaciones laborales está siendo objeto de un intenso debate tanto a nivel mundial como en América Latina y el Caribe.
- Entre las nuevas formas de empleo que surgen de este proceso, se incluyen figuras como los trabajadores a distancia, en especial los llamados “jornaleros digitales”, y, de manera más general, un conjunto de trabajadores que se ubican en el límite entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente, muchas veces con elevados grados de informalidad. Estas dinámicas, que han sido recogidas recientemente en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019a), están teniendo un impacto en el marco regulatorio de las políticas laborales en el contexto de la heterogeneidad estructural tanto de la producción como de los mercados laborales que ha caracterizado históricamente a la región.
- Es una realidad que el impacto de las nuevas tecnologías implica desafíos nuevos y temas inéditos que requieren un nuevo marco regulatorio y legal: No existe un marco jurídico a nivel nacional e internacional que lo ordene. Y, sobre todo, aún no se sabe si es y será un factor que agudice las diferencias entre empleos de baja cualificación y mal retribuidos y de alta cualificación y bien retribuidos,
- Por otro lado, es posible que el trabajo se esté volviendo más flexible. Los sistemas electrónicos de información penetran en el mercado laboral y forman redes integradoras.

- Surgen nuevas estructuras de organización, y el personal adquiere una mayor independencia: pueden decidir con mayor libertad su horario y lugar de trabajo.
- El trabajo flexible ya se manifiesta de formas muy diferentes por sectores económicos y por tipos de países. Hoy se carece de una visión totalizadora de lo que este cambio está suponiendo realmente en el mundo del trabajo porque no se conoce con certeza lo que ganan y pierden con él los diferentes tipos de trabajadores.
- Se hace necesario revisar si la legislación en materia de las características que debe reunir el empleo asalariado actual continúa plenamente vigente o requiere de ajustes para incorporar algunos empleos creados sobre la base de las plataformas digitales de intermediación.
- Los desafíos históricos en materia de empleo siguen vigentes: Por ejemplo, la preocupación por un máximo razonable de horas de trabajo expresada en el Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria) (Núm. 1) de la OIT, aprobado hace 100 años, se mantiene hasta el presente, aunque la distribución de esa misma jornada pudiera ser más flexible.
- A pesar del surgimiento de nuevas formas de trabajo no estándar, como el trabajo basado en plataformas digitales, muchos de los retos actuales en el ámbito del trabajo decente son sorprendentemente similares a los que han existido a lo largo de los últimos 100 años.
- Es indudable que existen nuevas dimensiones para cuyos desafíos solo se han empezado a desarrollar soluciones recientemente, tanto a nivel mundial como en América Latina y el Caribe.
- La OIT señala que hasta dos tercios de los puestos de trabajo en el mundo actual podrían quedar parcial o totalmente automatizados en pocas décadas, ante lo cual llama a “aprovechar las posibilidades que brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor”.
- La cuarta revolución industrial o tecnológica, nos obliga a ser más receptivos con las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo, y a la necesidad de prepararse lo mejor posible para poder acceder a los nuevos campos de trabajos emergentes.

Citas

1. «Zero Hours Contracts: Myth and Reality», Informe de Investigación del CIPD, noviembre de 2013. <<http://www.cipd.co.uk/hr-resources/research/zero-hours-contracts-myth-reality.aspx>>2
2. Thomson, P., "Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro", en Reinventar la empresa en la era digital, Madrid, BBVA, 2014.
3. Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La Calidad del Trabajo en la Economía de Plataformas*. Ginebra: OIT. 2018.
4. Estudio del Parlamento Europeo se aplica una definición más amplia y se considera que «entre el 1 y el 5 por ciento de la población adulta de la UE ha participado en algún momento en alguna forma de trabajo remunerado en la economía de plataformas» (Parlamento Europeo, 2017, pág. 38).
5. Los trabajadores tienen que aceptar los términos y condiciones establecidos por la plataforma, sin margen alguno de negociación, para acceder al trabajo que ofrecen las

plataformas. Estos términos a menudo contienen «cláusulas para los contratistas independientes» que estipulan claramente que el trabajador no es un empleado y que la plataforma no está obligada a cubrir ninguna protección o prestación que se aplique a los empleados (De Stefano, 2016).

6. Garantía Laboral Universal. El director general de la OIT, Guy Ryder, y el presidente sudafricano, Cyril Ramaphosa, que ha formado parte de la comisión que elaboró el informe llamado "Trabajar por un futuro más prometedor", presentaron en Ginebra el documento que en palabras del responsable del organismo internacional "debe ser un catalizador no sólo para la reflexión sino para la acción". De acuerdo con el organismo, hasta dos tercios de los puestos de trabajo en el mundo actual podrían quedar parcial o totalmente automatizados en pocas décadas, ante lo cual llama a "aprovechar las posibilidades que brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor". En un momento en el que muchos empleos quedan rápidamente desfasados y surgen a toda velocidad nuevas especializaciones en sectores como las telecomunicaciones o internet, la OIT reclamó "el derecho a un aprendizaje a lo largo de toda la vida", una formación permanente que cuente con financiación adecuada. Ante estos y otros desafíos, la OIT propone "un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo que fortalezca el contrato social, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial". Ese programa estaría basado en varios ejes. Entre estos señala el establecimiento de una *Garantía Laboral Universal* que implique contar con derechos fundamentales del trabajo, un «salario vital adecuado», límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud. Otro eje para la OIT será una mayor conciliación y autogestión del tiempo, ya que considera que los trabajadores "necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa". Para ello recomienda aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal, para "encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado".
7. El Objetivo N° 8 de los ODS de la CEPAL es: *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*. Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares de los Estados Unidos diarios, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Se debe reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar las políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza. Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.
8. Educaweb. Orientación Laboral. Tendencias de mercado laboral para el futuro. ¿Cómo será la forma de trabajar?. 2016

Bibliografía

BAENegocios. Robotización: la OIT pide una "garantía laboral universal". Héctor Medina. 2019
 BANKINTER. Las nuevas formas de trabajo: ventajas y desventajas. 2016

- CEPAL / OIT. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Número 20. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Mayo de 2019
- CEPAL. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. 2016
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (octubre 2018).
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Una Garantía Laboral Universal para el siglo XXI. Ruwan Subasinghe. España, 2019.
- 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. Trabajar Para Un Futuro Más Prometedor. Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo: Desarrollo tecnológico. Cambio climático. Movimientos demográficos. Globalización. 2019
- 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.
- Romina P. del Carmen. Nuevas formas de trabajo. Monografía 2018.
- 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.
- Thomson, P., "Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro", en Reinventar la empresa en la era digital, Madrid, BBVA, 2014.