

EN OCASIONES, DISRUPTIVAS;
EN OTRAS, UNA PROLONGACIÓN
DE LAS DESIGUALDADES PRESENTES

El impacto de las plataformas digitales de trabajo

Cuando pensamos en el futuro del trabajo, se levantan muchos interrogantes y se despiertan múltiples debates. El caso de la *gig economy*¹ nos enseña cómo intentar predecir el futuro es un ejercicio limitado cuando todavía hay tanto de nuestro presente que desconocemos.



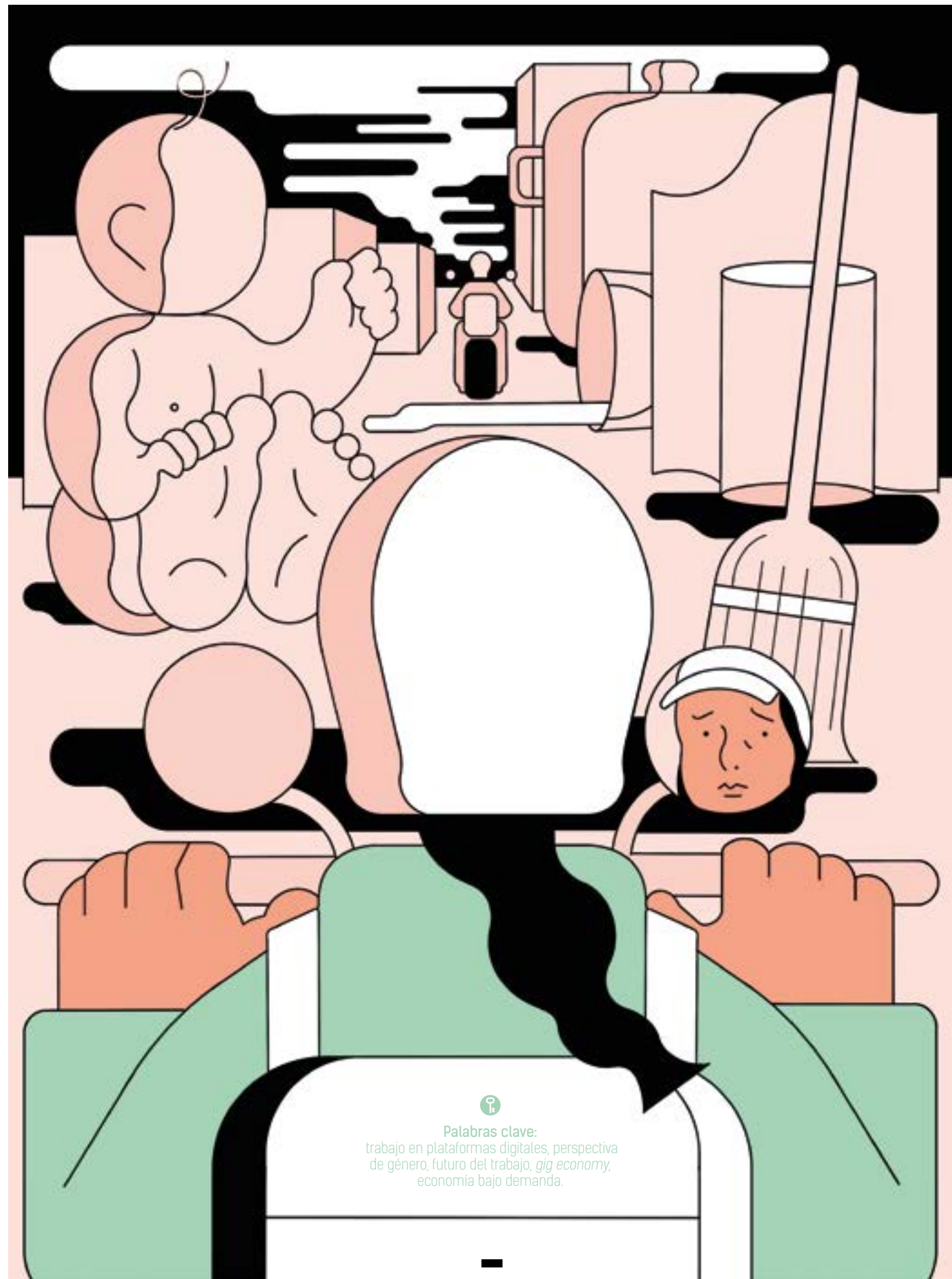
OLIVIA BLANCHARD

Sometimes disruptive, sometimes an extension of existing inequalities
THE IMPACT OF DIGITAL WORK PLATFORMS

When we think about the future of work, many questions are raised and multiple debates arise. The case of the gig economy shows us how trying to predict the future is a limited exercise when there is still so much of our present that we don't know.

Keywords: digital platform work, gender perspective, future of work, gig economy.

¹ El anglicismo *gig economy* se emplea con frecuencia cuando se habla del modelo laboral en el cual un profesional le ofrece sus servicios a un consumidor por medio de plataformas digitales. Según Fundeu, se puede sustituir en español por economía bajo demanda. Más información en: <https://www.fundeu.es/recomendacion/gig-economy-y-sharing-economy-alternativas-en-espanol>



Palabras clave:
trabajo en plataformas digitales, perspectiva de género, futuro del trabajo, *gig economy*, economía bajo demanda.

ILUSTRACIÓN: NADIA HAFID

El futuro del trabajo y cómo impactará el desarrollo tecnológico en el ámbito laboral es un debate abierto y en la actualidad compiten múltiples narrativas, desde las más utópicas a las más distópicas. Existen una variedad de perspectivas y estimaciones acerca de cuántos puestos de trabajos se perderán y cuántos nuevos se crearán. Una búsqueda en Google de “futuro del trabajo” nos lanza innumerables imágenes, algunas fantásticas, de robots humanoides. No obstante, el tema es en realidad mucho más diverso y complejo que lo que transmiten estas imágenes tópicas. Por lo que ya se puede evidenciar de las últimas dos décadas, la digitalización, la automatización y la aplicación de herramientas de inteligencia artificial (IA) en algunos casos serán disruptivos, y en otros no supondrán más que una prolongación (o incluso amplificación) de las desigualdades estructurales que ya encontramos en nuestra sociedad y entornos laborales. Las plataformas digitales de trabajo, en las que pone foco este artículo, son un buen ejemplo de ello.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las plataformas digitales de trabajo representan una de las transformaciones más importantes de la última década. Ahora en muchas ciudades se puede pedir comida a domicilio, encontrar un profesor de inglés o un fontanero a través de una aplicación. También es posible conectarse a Internet y, en cuestión de minutos, encontrar trabajadores autónomos que realicen multitud de tareas a distancia, como diseñar una página web, traducir un texto legal, moderar contenido en redes sociales o etiquetar imágenes.

Entre los años 2010 y 2020, el número de plataformas digitales de trabajo se

El uso de tecnologías digitales en la organización del trabajo no afectará a todos y todas por igual



multiplicó por cinco, y con la pandemia de COVID-19 han adquirido aún más preeminencia (OIT, 2021a). En algunos sectores, como el del empleo doméstico, las plataformas digitales de trabajo se han multiplicado hasta por ocho en solo una década (OIT, 2021b). A pesar de que en términos absolutos sigue siendo una opción laboral minoritaria, se estima que el trabajo en plataformas digitales seguirá creciendo en múltiples sectores.

Como pasa con frecuencia con cada nuevo desarrollo tecnológico —lo estamos viendo ahora con el metaverso— cuando empezaron a aparecer las primeras aplicaciones de trabajo, también empezaron a circular narrativas. Algunas de ellas, sobre todo las promovidas por las propias corporaciones, estaban construidas en torno a ideales. La economía de plataformas —al inicio se hablaba más de economía colaborativa— prometía a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de ser tu propio jefe, una mayor flexibilidad, más autonomía, y para los profesionales de cuello blanco, la promesa de trabajar desde cualquier lugar... ¿Hasta qué punto corresponde el presente con las proyecciones que se hicieron hace unos años sobre la *gig economy*?

Por un lado, hay mucho que todavía desconocemos. Nos faltan datos oficiales en torno a, por ejemplo, cuántas personas trabajan en plataformas digitales. Mucha de la literatura académica y debate social se ha centrado en ciertos sectores muy masculinizados como el del reparto a domicilio y transporte de pasajeros y en los países del norte global. Por otro lado, de la evidencia que ya empezamos a tener, podemos ver cómo, si bien para algunas personas el trabajo en plataformas supone una mejoría en cuanto a flexibilidad horaria, para muchas otras supone una precarización laboral.

En el caso de las mujeres, por ejemplo, el trabajo en plataformas puede ofrecer importantes oportunidades, como incorporarse o reincorporarse al mercado laboral, ingresos —a veces más altos que en la economía tradicional— la independencia económica y, en algunos contextos, la inclusión digital. No obstante, la evidencia que va emergiendo en diversos países revela que, si bien las plataformas están abriendo nuevas oportunidades, muchas mujeres afrontan considerables obstáculos al tratar de acceder a un trabajo decente en la economía de plataformas (Digital Future Society, 2022).

Un estudio reciente en Buenos Aires ha revelado que las mujeres repartidoras y las conductoras que trabajan en plataformas valoran positivamente el proceso de selección (de hecho, las aplicaciones han facilitado una mayor entrada de mujeres en estos sectores durante la pandemia) y valoran la flexibilidad horaria que les ofrecen las aplicaciones. Aun así, las mujeres trabajan menos horas y obtienen menos ingresos que sus homólogos hombres (Micha *et al.*, 2022).

La investigación ha identificado varios factores que explican esta brecha. Uno es que las mujeres tienen menor probabilidad de disponer de una moto, comparadas con los hombres, por lo que en el mismo número de horas realizan menos repartos. Otro factor es que debido a las responsabilidades de cuidados y trabajo doméstico las mujeres tienen una menor posibilidad de trabajar las noches o los fines de semana —las franjas horarias de mayor demanda de servicios de reparto y transporte—. Una tercera razón es que las mujeres son más propensas que los hombres a rechazar solicitudes de transporte y reparto cuando consideran que la zona es peligrosa. Todo ello impacta negati-

Dediquemos más tiempo y recursos a estudiar, documentar y analizar la experiencia de los trabajadores y las trabajadoras hoy. Nos ayudará a definir mejor hacia dónde queremos ir



vamente en sus puntuaciones ya que las plataformas en cuestión, sin tener en cuenta una perspectiva de género en el diseño de la gestión algorítmica, otorgan mejor puntuación a aquellos que tienen mayor disponibilidad, pueden viajar más lejos, más rápido y rechazan pocos servicios.

En otro estudio de la OIT, en base a una encuesta a 3.000 trabajadores y trabajadoras en cien países, ha encontrado que en el trabajo en plataformas de trabajo *online* también se reflejan muchos de los obstáculos y sesgos que existen en el mercado tradicional (OIT, 2021a). En los resultados de este estudio, se evidencia cómo en el trabajo de plataformas *online* existe una segregación por sexo al igual que en el mercado laboral tradicional: ellas tienen una doble jornada (asumen de forma desproporcionada las responsabilidades domésticas y de cuidados) y muchas de estas mujeres quedan invisibilizadas, ya que trabajan por la noche, cuando se lo permiten sus labores domésticas. En varios países hay una brecha de género en los ingresos por horas trabajadas y las mujeres siguen sufriendo discriminación en la selección por parte de los clientes.

Volviendo al tema de las narrativas, sí, para algunas personas trabajar a través de plataformas supone mayor autonomía y flexibilidad. Pero muchas otras encuentran los obstáculos que ya hay en el mercado tradicional a la hora de buscar un trabajo decente. Las plataformas digitales de trabajo, por sí mismas, no necesariamente van a eliminar las desigualdades estructurales históricas que impregnan la economía laboral tradicional. De hecho, igual que otros desarrollos tecnológicos, pueden suponer una prolongación, o incluso una amplificación, de dichas desigualdades. ■■■

Para concluir, a partir del del análisis de la *gig economy*, quisiera aportar cuatro reflexiones al debate sobre el futuro del trabajo.

La primera es que no se puede hablar del futuro del trabajo sin hablar del trabajo reproductivo, tarea esencial para sostener la vida y la economía y que sigue siendo realizada mayormente por mujeres en todo el mundo, de manera gratuita o mal pagada. Como ilustran los datos que emergen de la *gig economy*, mientras sigan siendo las mujeres las que asuman estas tareas y mientras no haya cambios significativos, el mercado laboral futuro —digital o no—, seguirá reflejando las dinámicas ya observadas en el mercado laboral tradicional, caracterizadas por las brechas salariales de género y por una excesiva proporción de mujeres en el empleo temporal, informal y de baja retribución.

La segunda reflexión es que en los debates sobre el futuro del trabajo con frecuencia queda poco definido el futuro *de quién* estamos hablando. El futuro no será el mismo para un alto ejecutivo de una de las *big four* de la consultoría en Nueva York, que para una reponedora de una planta logística en el Prat de Llobregat en Cataluña. El uso de las tecnologías digitales en la organización y ejecución del trabajo, así como en el control de los trabajadores, no afectará a todos y todas por igual.

Conectado con esto, la tercera reflexión es que no podemos hablar del futuro del trabajo y la implementación de nuevas tecnologías, procesos y procedimientos sin hablar de las relaciones —asimétricas— de poder, y sin hablar de género, clase social, raza, ubicación geográfica y otros ejes de desigualdad. El uso de herramientas de inteligencia artificial tiene el potencial de agudizar

Las plataformas digitales no van a eliminar las desigualdades estructurales históricas que impregnan la economía tradicional



la brecha entre los que tienen poder y los que no en el entorno laboral.

Intentar predecir el futuro es un ejercicio limitado cuando todavía hay tanto de nuestro presente que desconocemos. Cuando pensemos en el futuro, huyamos de las imágenes tópicas futuristas, situemos el debate en un contexto histórico y hagamos esfuerzos por entender mejor el presente en toda su complejidad. Como ilustra el auge de la *gig economy*, el uso de las nuevas tecnologías en la organización del trabajo y control de los trabajadores ya está impactando en la vida laboral y en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras. Dediquemos más tiempo y recursos, entonces, a realizar estudios sociológicos y documentar y analizar la gran variedad de experiencias de los trabajadores y las trabajadoras hoy en día. Esta información nos ayudará a definir mejor hacia dónde queremos ir.

Bibliografía

Digital Future Society (2022): "Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo. Una colección de artículos de diferentes países sobre la experiencia de las mujeres en la economía de plataformas". Barcelona, España. Disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/perspectiva-global-sobre-las-mujeres-el-trabajo-y-las-plataformas-digitales-de-trabajo/>

Micha, A., Pereyra, F., y Poggi, C. (2022): "Gender inequalities in the platform economy: the cases of delivery and private passenger transport services in the Buenos Aires Metropolitan Area". Agencia Francesa de Desarrollo y Universidad Nacional de General Sarmiento. Disponible en: <https://www.afd.fr/en/ressources/gender-inequalities-platform-economy-cases-delivery-and-private-passenger-transport-services-buenos-aires-metropolitan-area>

OIT (2021a): "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo". Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm

OIT (2021b): "Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention", 2011 (N.º 189). International Labour Office – Ginebra: ILO, 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_802551/lang-en/index.htm