

## **EL FUTURO DEL TRABAJO GIG ECONOMY CROWDSOURCING**

**GABRIELA ADRIANA BERON**

### **ABSTRACT**

En este trabajo he buscado realizar un breve desarrollo analizando su evolución y las denominadas crisis del trabajo.

Toda crisis trae necesariamente un cambio, una transformación. Cuando esta crisis se basa en las relaciones laborales, el concepto de trabajo y en como interactúan mujeres y hombres, lleva implícito indudablemente un cambio cultural en la forma de relacionarnos.

Arrancamos con la crisis del trabajo y la teoría de los cuellos azules ... y el anuncio de los trabajadores de cuello de silicona, llegando a la nueva era de la gig economy favorecida por la aparición de las tecnologías digitales y el uso de plataformas. Las empresas, con el fin de atraer a las masas argumentan que esta modalidad de trabajo otorga una mayor disponibilidad del tiempo libre, que las ganancias superan los ingresos de la relación laboral tradicional, la posibilidad de trabajar en varias plataformas y ser su propio jefe. Todos estos beneficios a cambio de precarizar la relación laboral, no contar con los beneficios de la seguridad social y enfermarse no es una opción.

Analizando la injerencia de las nuevas tecnologías en los principios por los que se rige el derecho laboral.

- **LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO**

El desarrollo de las civilizaciones, desde sus comienzos estuvo organizada, en mayor o menor medida, en torno al trabajo.

En la prehistoria el trabajo era una forma de subsistencia, las mujeres y los hombres se juntaban y distribuían las tareas para recolectar, cazar, pescar y subsistir.

En el imperio incaico el trabajo era organizado y repartido entre sus habitantes, estaba vinculado con una obligación moral, sus principios rectores fueron, ama sua (no seas ladrón), ama llulla (no seas mentiroso) y ama quella (no seas flojo).

En la Edad Media se conforman las jerarquías y los esclavos eran quienes trabajaban.

Los señores feudales surgen en la Edad Media y el trabajo era desempeñado por los campesinos.

En La Edad Moderna la economía se basaba en los trabajos manuales en pequeños grupos o talleres.

Y es recién a partir de la Edad Contemporánea se experimentan fuertes cambios sociales.

El trabajo humano ha ido evolucionando, en su dogma pormenorizado, Jeremy Rifkin, sobre "El Fin del Trabajo", analiza la injerencia que la tecnología en meteórico ascenso ha ocasionado en el mercado laboral y los que han de producirse en el futuro inmediato. El autor, baso su análisis en la situación de los Estados Unidos y solo hacia el final de su análisis, extiende su estudio hacia el resto del mundo, donde se imputa a las nuevas tecnologías el

creciente desempleo.

Hemos visto que en la primera y la segunda revolución industrial la energía humana fue desplazada por las máquinas, pero en esta tercera revolución las nuevas tecnologías aseveran la sustitución de la mente humana.

Su escepticismo propició que el papel del Estado disminuya en importancia y envite a la reducción del sector público paulatinamente.

Y no eran menos apocalípticos los economistas del siglo pasado, quienes redactaban que “Millones de trabajadores se mantienen escépticos ante este tipo de afirmaciones. Cada semana más y más empleados se enteran de su despido inminente. En diferentes fábricas y oficinas, a lo largo y ancho del mundo, la gente espera, con miedo que no sea éste su día. Al igual que una implacable epidemia mortal que se abre paso por el mercado, la rara y aparentemente inexplicable nueva enfermedad económica se extiende, destruyendo vidas y desestabilizando comunidades completas en su avance inexorable. En los Estados Unidos las empresas suprimen más de 2 millones de puestos de trabajo al año.

En un número cada vez mayor de países, las noticias económicas están llenas de planteamientos relativos a diferentes formas de limitación de los procesos productivos, de reorganización, de gestión de calidad, de planteamientos posfordistas, de reducción de plantillas y de adecuación de su volumen. En cualquier parte del mundo existe un gran número de hombres y mujeres preocupados por su futuro más o menos inmediato. Los jóvenes están empezando a manifestar sus frustraciones y su rabia, desembocando en un comportamiento antisocial. Los trabajadores de mayor edad, atrapados entre un próspero pasado y un futuro incierto, parecen resignarse a estar condicionados por una serie de componentes sociales sobre los que poco o nada pueden hacer. A lo largo y ancho de nuestro mundo existe un creciente sentimiento de que nos hallamos ante un momento de cambio —cambio tan grande en escala que apenas somos capaces de intuir su impacto final. La vida tal como la conocemos está viéndose alterada en sus trazos fundamentales.

Mientras que las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo cuerpos y brazos por máquinas, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana, poniendo máquinas pensantes allí donde existían seres humanos, en cualquiera de los muchos ámbitos existentes en la actividad económica.

El economista y premio Nobel, Wassily Leontief, sostuvo que con la introducción de ordenadores cada vez más sofisticados “el papel de los seres humanos como factores más importantes de producción queda disminuido de la misma forma que inicialmente el papel de los caballos en la producción agrícola, para luego ser eliminado por la introducción de los tractores”.

John C. Skerritt, consultor empresarial, sostenía que los sectores empresariales estaban preocupados por las consecuencias económicas y sociales de la evolución. “Podemos entrever muchas, infinitas formas según las cuales se podrán destruir puestos de trabajo”, manifestaba Skerritt, “pero no entrevemos las formas de cómo podrán ser creados”

- **LA CRISIS**

Hoy hablar del futuro del trabajo se vislumbra crisis, esta palabra etimológicamente deriva del griego *krísis* ‘decisión’, del verbo *kríno* ‘yo decido, separo, juzgo’. De acuerdo con esto es una decisión en la que separo lo anterior de lo que está por venir sin necesidad de juzgar.

La crisis trae necesariamente un cambio, una transformación y cuando esta crisis se basa en las relaciones laborales, el concepto de trabajo y en como interactúan mujeres y hombres, lleva implícito indudablemente un cambio cultural en la forma de relacionarnos.

El trabajo asalariado ha sido la forma de organizar a las masas. Las mujeres han sido a lo largo de la historia las productoras y reproductoras de la fuerza de trabajo.

La productividad se gestó manteniendo el trabajo de las mujeres de forma invisible y desvalorizada y a los hombres asalariados, bajo el lema del proveedor, sosteniendo de esta forma la división sexual del trabajo. Hoy eso se rompió.

En el nuevo mundo globalizado se está agotando el concepto clásico del trabajo, el desempleo crece, ya no podemos hablar de dos sexos, pero sí de igualdad en valor. El modelo capitalista y el patriarcado está sumido en una profunda crisis, por las luchas pacíficas en paulatino ascenso.

El modo de vivir y de relacionarse entre los seres humanos experimenta un cambio profundo, nuestra cultura está mutando y ya nunca será como la conocimos. Así como la crisis se gestó mucho antes de su explosión, también la recuperación se origina mucho antes de que la veamos con claridad.

- **GIG ECONOMY**

En la década del setenta la combinación de las tecnologías y la comunicación preveían un paulatino cambio en las relaciones laborales. En los ochenta, la atención se centró en el teletrabajo. En la década de los noventa surge el término “deslocalización” y con ello la posibilidad que el trabajo se pudiese distribuir internacionalmente y en nuestra década se busca coordinar el trabajo a través de las plataformas en línea.

En la nueva era la gig economy, se definiría como la “economía de los pequeños encargos” o “economía de los bolos”, es el resultado de la extensión del crowdsourcing. Consiste básicamente, en aportar los conocimientos, la mano de obra y el medio, para realizar un trabajo puntual y ellos como intermediarios cobran una comisión.

Surgió en los Estados Unidos como consecuencia de la crisis económica, emergió como una forma alternativa de contratación laboral.

Esto se ve favorecido por la aparición de las tecnologías digitales y el uso de plataformas. Las empresas, con el fin de atraer a las masas argumentan que esta modalidad de trabajo otorga una mayor disponibilidad del tiempo libre, que las ganancias superan los ingresos de la relación laboral tradicional, la posibilidad de trabajar en varias plataformas y ser su propio jefe. Todos estos beneficios a cambio de precarizar la relación laboral, no contar con los beneficios de la seguridad social y enfermarse no es una opción.

Los principios por los que se rige el derecho laboral son fundamentales para examinar la injerencia del desarrollo tecnológico y su implementación definiendo hasta qué punto puede beneficiar y/o perjudicar a los trabajadores.

- **EL CROWDSOURCING EN LA HISTORIA**

El Crowdsourcing, o la colaboración de las masas, no es nuevo, aun antes del internet muchas veces contribuimos con grupos de gente, algunos ayudaban porque querían una recompensa por sus esfuerzos, o veces solo querían ayudar.

En 1714 navegar los siete mares era necesario pero muy peligroso, así que el gobierno británico realizó un concurso pidiéndole a la gente una solución, John Harrison respondió al llamado y con el invento del cronómetro marino le fue entregado un gran premio en efectivo, así, los marineros usaban el cronómetro marino para determinar la longitud de un barco con ayuda de las estrellas.

Un grupo de eruditos crearon en 1858, el primer diccionario de inglés de Oxford, era un proyecto enorme y necesitaban ayuda, así que les pidieron a muchos voluntarios que escribieran sobre diferentes temas de acuerdo con su especialización y lo compilaron todo.

Otro antecedente en la historia lo encontramos, en la empresa Toyota. El nombre original del principal fabricante de automóviles de Japón era Toyoda, no Toyota. Llevaba el nombre del apellido de su fundador, Kiichiro Toyoda. Sin embargo, la empresa cambió su nombre por el de Toyota en 1936 cuando realizaron un concurso público para diseñar un nuevo logo. La nueva ortografía se consideró de buena suerte porque tomó un total de ocho trazos de lápiz para escribirla, y ocho se considera un número de la suerte en Japón.

Bennelong Point en 1955 fue declarado el sitio para la nueva casa de ópera y el 15 de febrero de 1956, el primer ministro Cahill lanzó un concurso internacional para "una Ópera Nacional en Bennelong Point". Las pautas de la competencia estaban contenidas en un folleto de 25 páginas conocido como el Libro Marrón y contenía fotografías en blanco y negro de Bennelong Point. Los competidores debían registrarse para la competencia pagando una tarifa de 10 libras australianas. El 29 de enero de 1957, Premier Cahill anunció que el ganador del concurso era Design 218 de Jorn Utzon, el desconocido danés de 38 años de Hellebæk.

Jimbo Wales creó Nupedia, en marzo de 2000 comienza un proyecto de enciclopedia libre basado en un ambicioso proceso de revisión por pares, diseñado para hacer sus artículos de una calidad comparable a la de las enciclopedias profesionales, gracias a la participación de eruditos (principalmente doctorandos y académicos), a los que se proponía colaborar de modo no remunerado. Debido al lento avance del proyecto, el 15 de enero de 2001 se creó un wiki (UseModWiki) vinculado a Nupedia cuya finalidad inicial era agilizar la creación de artículos de forma paralela, antes de que estos pasaran al sistema de revisión por expertos. Existe cierta polémica entre los fundadores de Nupedia sobre quién propuso originalmente la idea de usar un wiki a Jimbo Wales, si Larry Sanger o bien una tercera persona, pero el caso es que el éxito de aquel "pequeño proyecto paralelo" (Wikipedia) acabó eclipsando a Nupedia, que dejó de funcionar en 2003.

Confiar en las masas en realidad no es una idea reciente, pero no fue hasta que todos nos conectamos en línea, que surgió el crowdsourcing, porque con internet se puede alcanzar a mucha gente, muy rápido y se puede dirigir y organizar su trabajo.

De esta manera crowdsourcing es una forma de resolver problemas y producir cosas al conectarse en línea con personas, que de otra forma no conocería,

cualquiera puede usar crowdsourcing, compañías, gobiernos, grupos e individuos. Pueden usarlo para hacer crecer sus organizaciones, para apoyar sus causas.

El crowdsourcing funciona de cuatro formas distintas: la primera, le permite acceder a una gran fuerza laboral en línea, puede identificar y seleccionar a trabajadores o pueden anunciar su empresa y dejar que los trabajadores lo encuentren; la segunda, le permite pedirle a las masas que lo ayuden a encontrar la solución a un problema; la tercera se utiliza cuando existe el conocimiento, pero necesita buscarlo y organizarlo; la cuarta es cuando precisa de ideas de las masas y de su opinión y observación.

Hay diferentes formas en las que funciona el crowdsourcing y hay diferentes formas de usarlo, cuando usas las masas, para recolectar y organizar información lo llamamos acceder a conocimiento distribuido; financiación masiva es donde puede recaudar fondos de muchos individuos que creen en su empresa o en su causa con cada uno haciendo pequeñas donaciones. Cuando se utiliza crowdsourcing para conectarse con una fuerza laboral escalable en demanda para realizar diversas tareas lo llamamos acceder a empleo nube. Innovación abierta es cuando se usa crowdsourcing para alcanzar a gente para generar nuevas ideas y soluciones creativas, se puede usar para acceder a las comunidades, clientes del mundo y para diseñar y desarrollar ideas original medios o contenidos, esto lo llamamos creatividad colectiva. Hay muchas herramientas que pueden ser aplicadas en crowdsourcing que apoyan la colaboración y comunicación entre grupos de personas distribuidas en diversos lugares.

- **CROWDSOURCING**

Crowdsourcing, el término proviene del inglés y se divide en dos palabras “crowd” que significa multitud y “sourcing” que se traduce como fuente. Es un modelo de negocio que permite la colaboración entre individuos para desarrollar trabajos y proyectos, gracias al uso de internet y las nuevas tecnologías, como redes sociales y plataformas digitales. Las recompensas en el crowdsourcing son recibir regalos, réditos económicos o reconocimiento social dentro de los proyectos. Esta práctica se popularizó en todo el mundo. Por ejemplo, una empresa ofrece vacantes de programación para crear un videojuego, las personas aplican para este empleo y lo desarrollan a distancia entre todos realizando tareas específicas.

El primero en utilizar este concepto fue el periodista y escritor americano Jeff Howe, en el 2006 en un artículo de la revista Wired “The Rise of Crowdsourcing” definiendo el crowdsourcing como “el acto, iniciado por una empresa o institución, que tiene como objetivo externalizar una tarea, normalmente realizada por un empleado, o un grupo de individuos grande e indefinido mediante una convocatoria abierta”.

Estellés y González han elaborado la siguiente definición integradora diciendo: El crowdsourcing es un tipo de actividad participativa online en la que un individuo, institución, organización sin ánimo de lucro o empresa propone a un grupo de individuos de conocimiento, heterogeneidad y número variable, la realización voluntaria de una tarea a través de una convocatoria abierta flexible. La realización de esta tarea, de complejidad y modularidad variable, y en la que la multitud debe participar aportando su trabajo, dinero, conocimiento

y/o experiencia, siempre implica un beneficio mutuo. El usuario, o crowdworker, recibirá la satisfacción de una necesidad, sea esta económica, de reconocimiento social, de autoestima o de desarrollo de capacidades personales, mientras que el crowdsourcer obtendrá y utilizará en su beneficio la aportación del usuario, cuya forma dependerá del tipo de actividad realizada”.

- **CLASIFICACIÓN DE INICIATIVAS EN CROUDSORUCING**

Del análisis de las diferentes definiciones existentes acerca del término, surgen varias iniciativas que se podrían considerar como tipos de crowdsourcing, no existe uniformidad de criterios al respecto, pero analizamos la siguiente clasificación:

**Crowdcasting:** En este tipo de iniciativas de crowdsourcing, un individuo, empresa u organización plantea a la multitud un problema o tarea, siendo recompensado quien lo resuelva primero o mejor lo realice. Un ejemplo paradigmático es InnoCentive, en esta plataforma se permite la propuesta de tareas como la elaboración de un tratamiento que permita reducir el coeficiente de fricción en las piezas de metal hechas de acero inoxidable, premiado con 10.000 dólares. En este tipo de tareas, la multitud aporta su conocimiento específico en un área determinada, resolviendo un problema de manera individual.

**Crowdcollaboration:** Este tipo considera las iniciativas en las que se produce una comunicación entre los individuos de la multitud, mientras que la empresa iniciadora del proceso queda relativamente al margen. En estas tareas, los individuos aportarán su conocimiento para resolver problemas o plantear ideas de forma colaborativa y normalmente no existe una recompensa económica.

Podemos encontrar dos subtipos que se diferencian en el objetivo final:

- **Crowdstorming:** Se trata de sesiones de tormentas de ideas en línea, en las que se plantean ideas y la multitud participa con sus comentarios y votos, como en el caso de la plataforma Ideajam.
- **Crowdsupport:** En este caso, los propios clientes son los que solucionan las dudas o problemas de otros, sin necesidad de acudir al servicio técnico o posventa de atención al cliente. La diferencia con el crowdstorming es que el crowdsupport busca ayudar, como en el caso de Getsatisfaction.

**Crowdcontent:** en este tipo de tareas, la multitud aporta su mano de obra y su conocimiento para crear o encontrar contenido de diversa naturaleza. Se diferencia del crowdcasting en que no es una competición, sino que cada individuo trabaja de manera individual y al final se reúne el resultado de todos. De esta manera, se pueden encontrar tres subtipos que se diferencian en su relación con los contenidos:

- **Crowdproduction:** Aquí, la multitud debe crear contenido, como el que se realiza de manera individual al traducir fragmentos cortos de texto o etiquetando imágenes en algunas tareas de Amazon Mechanical Turk.
- **Crowdsearching:** En este caso, los colaboradores buscarán contenidos disponibles en Internet con algún fin. Aunque existen proyectos que se basan en este tipo de tareas, como el Peer to Patent Review, también existen tareas de menor tamaño como algunas planteadas en Amazon Mechanical Turk.

- **Crowdanalyzing:** Este caso es parecido al crowdsearching, con la diferencia fundamental que la búsqueda ya no se realiza en Internet, sino en documentos multimedia como imágenes o vídeos. Un ejemplo sería el proyecto stardust@home, en el que cualquier persona puede buscar muestras de polvo interestelar analizando imágenes en 3 dimensiones de la nave Stardust.

**Crowdfunding:** En este tipo de iniciativas, un individuo, organización o empresa busca la financiación por parte de la multitud a cambio de alguna recompensa. En el mundo del cine, por ejemplo, la película española “El Cosmonauta” ha sido financiada de esta manera; los productores ofrecen a los que les financian promoción comercial o aparecer en los títulos de crédito, entre otras cosas. En el mundo del deporte, destaca el caso del equipo inglés de fútbol Myfootballclub.

**Crowdopinion:** En este caso, se trata de conocer la opinión de los usuarios sobre un tema o producto. Es el caso de Modcloth, tienda de ropa inglesa donde cualquier usuario registrado puede opinar sobre productos que todavía no han salido a la venta, obteniendo información sobre su potencial aceptación, por el mercado. En este último caso, la multitud aporta su opinión o criterio para realizar valoraciones. En ocasiones, la opinión del usuario no se manifiesta mediante un voto, sino mediante la compra y venta de acciones vinculadas a algún resultado próximo como una elección presidencial. Para este tipo de iniciativas de crowdvoting se utilizarán plataformas especializadas llamadas “mercados de predicción en línea”, como Intrade o Inkling Markets.

- **COMPOSICIÓN Y JERARQUÍAS EN UN PROYECTO DE CROWDSOURCING**

Se trata, ni más ni menos de un típico proyecto, en el cual cada uno de los integrantes cumplen una función según la envergadura y objeto de este.

La persona, la institución, organización sin ánimo de lucro o empresa que pone en marcha la iniciativa crowdsourcing se lo denomina crowdsourcer, a partir de allí se define y se inicia la tarea, la cual no será asignada a un empleado en particular, sino que se encomienda su realización a una multitud.

Se denomina crowd a la multitud que participa del crowdsourcing. Esta multitud se conforma habitualmente por grupos heterogéneos, cuya cantidad de integrantes dependerá del crowdsourcer y no se conocen entre sí.

Este proyecto puede estar dirigido hacia una multitud concreta, en este caso surge lo que se conoce como multitud privada o private crowd, se da cuando un grupo de trabajadores responden a una empresa de subcontratación conformada por trabajadores independientes.

En esta estructura también se encuentra el crowdworker, quien proporciona mano de obra, experiencia, conocimientos utilizando sus recursos económicos formando parte de un proyecto de crowdsourcing más grande.

La participación asidua en proyectos ha generado la figura del contributor quien realiza tareas de supervisión y observación.

La figura del master se presenta de acuerdo con las dimensiones del proyecto, surge de la figura del crowdworker quien se encuentra calificado conforme su trayectoria en otros proyectos.

- **LA PUBLICIDAD Y EL CROWDSOURCING**

Dentro de la red, múltiples empresas marcan las ventajas del crowdsourcing y su aplicación en la organización empresarial, los beneficios que describen son innumerables:

- Internet ha abierto el abanico de posibilidades para mejorar los negocios y su implantación está creando nuevas formas para llevar a cabo determinados trabajos.
- Es una herramienta para externalizar tareas y así disminuir la carga de trabajo de los miembros de una empresa.
- Aporta creatividad y aire fresco a determinados procesos dentro de una organización, ya que ofrece la posibilidad de escuchar e integrar nuevas ideas.
- Es la tendencia que emplea la colaboración en masa a través de las nuevas tecnologías para ejecutar un determinado proyecto dentro de una organización.
- Busca externalizar o delegar tareas para dejarlas a cargo de un grupo numeroso de personas o comunidad, compuesta por profesionales cualificados que presentaran sus propuestas, ideas y candidaturas.
- Podrá elegir a las personas más aptas para llevar a cabo los diferentes trabajos, resolver los problemas más complejos y contribuir al desarrollo del negocio mediante nuevas y relevantes ideas.
- El objetivo es desarrollar las tareas en un menor periodo de tiempo con resultados más eficaces gracias a más mano de obra y la aportación de soluciones.
- Se reduce el esfuerzo por parte del cliente, proveedor o empresa.
- El elegido o elegidos dentro de una comunidad serán recompensado su trabajo de forma económica, material o incluso laboral.
- Las personas al ser anónimas adquieren una mayor confianza para decir lo que verdaderamente piensan sobre un producto o servicio sin la preocupación de que les relacionarán con lo expuesto.
- Las empresas adquieren una gran variedad de ideas y propuestas que pueden impulsar el negocio y conseguir resultados de alta calidad.
- Las personas externas a la empresa ven las iniciativas desde otro punto de vista que puede cambiar el enfoque.
- Hay una generación continúa de ideas innovadoras, con el valor que esto aporta a una organización empresarial.
- Disminuye esfuerzos y costes porque la masa elegida no trabajará como un empleado más, simplemente ayudará a realizar determinadas tareas por una recompensa determinada.
- Las empresas pueden encontrar entre la comunidad elegida a una persona verdaderamente útil y que podrá dar resultados de cara a un futuro.
- Se abren nuevas puertas para proyectos futuros.

Sin embargo, en esta cadena de innumerables ventajas se deja de lado la masa que beneficia con su labor a quien impulsa su proyecto a través del crowdsourcing.

El mundo globalizado y las nuevas tecnologías han abierto un portal a las empresas a través de las plataformas y la aplicación de esta modalidad ha generado un predecible inconveniente en cuanto a la calidad de empleo que brinda y su protección en materia laboral y previsional. Se busca encubrir una



relación de dependencia dejando a la trabajadora y/o trabajador sin cobertura médica, fuera del sistema de las aseguradoras del riesgo del trabajo y produce un desequilibrio en el sistema previsional.

- **LA PLATAFORMA DIGITAL COMO HERRAMIENTA**

Cuando hablamos de plataformas digitales, nos hemos enfocado en principio desde la aparición de esta modalidad allá por el 2018 en aquellas actividades relacionadas principalmente con el transporte de personas y cosas, pero no son las únicas modalidades.

En este análisis sobre el futuro del trabajo, orientado hacia la organización de este a través de plataformas digitales mediante las cuales se busca captar, dirigir y organizar el trabajo para el logro de fines económicos o benéficos.

La problemática de este tipo de actividad no es un cambio de la relación laboral o la fuerza de trabajo, sino que estamos frente al cambio en la herramienta para organizar el trabajo, sin cambiar su finalidad.

Es un tema que no nos tiene que preocupar, pero si debemos ocuparnos como laboristas, pues hoy en este mundo globalizado y comunicado a través de las nuevas tecnologías se vislumbra un inevitable avance en los trabajos que se organizan a través de las plataformas digitales y este medio que se utiliza permite la precarización de la relación laboral, ante la marcada diferencia de quien ofrece y quien necesita trabajar y sumado a esto la falta de un órgano de contralor, teniendo en cuenta que quien presta la fuerza de trabajo, se encuentra en su hogar.

Con el avance de la TIC y el escenario que propició el aislamiento social preventivo y obligatorio, el trabajo organizado por plataformas proliferó. Las plataformas digitales están transformando las modalidades tradicionales, son el medio utilizado para la organización, dirección y supervisión.

- **LA DESLOCALIZACIÓN Y EL PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD EN EL DERECHO LABORAL ARGENTINO**

La deslocalización es una práctica realizada por empresas que trasladan sus centros de trabajo específicos o determinadas áreas a países que presentan menores costos. Su objetivo es mejorar su capacidad competitiva e incrementar sus beneficios.

Quienes están a favor de esta modalidad entienden que se produce:

- Aumento del empleo en las regiones favorecidas por la deslocalización industrial.
- Reduce la desocupación y estimula el consumo.
- Mejora el nivel salarial en los países objetivo de la deslocalización.
- Descenso de los precios a nivel mundial por el ahorro de los costes salariales experimentados por las empresas.
- El ahorro motivado por el descenso de los precios permite en los países de origen consumir otros productos y crear puestos de trabajo en otras actividades.

En contra de la deslocalización

- Reducción del empleo en el país de origen, ocasionado por la sustitución de mano de obra más barata en economías subdesarrolladas.
- Creación de empleo de baja calidad en el país de destino, contribuyendo a que perdure el círculo vicioso de la pobreza en dicho país.

- Efecto multiplicador en la competencia, que para poder competir con la empresa deslocalizada debe copiar su estrategia.
- Reducción de la calidad del producto final y de los servicios intermedios. Debido a la escasez personal menos cualificado y peores condiciones laborales.

En torno a la idea de la deslocalización existe un consenso de que se trata de uno de los grandes males de los países subdesarrollados, pues las multinacionales aprovechan la debilidad institucional y las dificultades para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y protección al trabajador. Pero no debemos olvidarnos de que detrás de las plataformas hay empresa y empresarios que las utilizan para lograr su finalidad.

Cuando llegan estas empresas a la Argentina por el 2018 surgió un desconcierto entre los laboralistas, con el fin de definir al empleador y si había un empleador detrás de las plataformas, hecho que se solucionó tras varios fallos, más que nada en el fuero contencioso administrativo.

Con la proliferación de las plataformas, muchos trabajos van a ser organizados en cualquier parte del mundo y no necesitan interrelación física.

La respuesta la tenemos en el principio de territorialidad, sentado en el artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, que la norma laboral argentina debe ser aplicada a toda relación de trabajo que se ejecuta dentro del ámbito geográfico nacional con prescindencia de la nacionalidad de las personas que intervengan y lugar de contratación de la relación. La norma adopta así el principio de la *lex loci executionis*, es decir la ley del lugar de ejecución del contrato.

#### • **LA PRECARIZACIÓN LABORAL**

Con el fenómeno de la globalización, los cambios en el mundo laboral se han proyectado hacia la oferta y la demanda de las personas, procurando facilitar el acceso, difusión y entrega de productos. Ello, ha permitido que ingrese al mercado los servicios de entrega en “tiempo real” a través del uso de las plataformas digitales como Glovo, Rappi y Uber.

El uso de estas plataformas digitales por parte de la ciudadanía es cada vez mayor, debido a que el acceso no es restringido para los productos o servicios que se ofrecen, los cuales van desde unos simples cigarrillos hasta llaves olvidadas o dinero en efectivo.

Sin embargo, ante un país tan desigual y con falta de oportunidades laborales las plataformas digitales han surgido como una alternativa.

El trabajo por medio de plataformas digitales difiere de lo establecido en regulaciones laborales en cuanto a deberes y derechos contractuales entre empleador y empleado.

La Organización Internacional del Trabajo considera que estos modelos de empleo contribuyen a la precariedad laboral de los países y alerta que de no atenderse esta problemática las generaciones futuras estarán conformadas por jornaleros digitales.

La precariedad laboral refiere a la condición vulnerable de un trabajador derivada de las condiciones propias de su empleo. Con la economía digital han surgido nuevas formas de precarizar el trabajo.

En un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que propone modificaciones en los mercados laborales para mejorar las

condiciones del futuro, se alerta la necesidad de regularse la operación de estas plataformas que subemplean a los habitantes, en pos de mejorar las condiciones laborales de las próximas generaciones.

La mayoría de estos trabajadores son jóvenes y hombres. Cuentan con estudios medio superiores en su mayoría y el motivo más frecuente por el que se emplean en plataformas digitales es la obtención de un ingreso extra y la preferencia por trabajar sin un horario fijo, según la OIT, que depende de la Organización de las Naciones Unidas.

Uber, Uber Eats, Rappi, Cabify y otras plataformas digitales operan bajo un modelo en el que los trabajadores son considerados como contratistas independientes y las firmas no están constituidas como empleadores.

Para la OIT, la economía de plataformas ha provocado que se acentúe la precariedad laboral en los países donde estas prácticas están permitidas y afirma que las políticas públicas deben centrar su atención en todas las nuevas formas que toma el trabajo y convoca a los gobiernos a atender estas nuevas necesidades de la economía digital poniendo como prioridad la prevalencia del trabajo decente en todos los rubros laborales.

La población ocupada no cuenta con prestaciones sociales. Ni siquiera el acceso a instituciones de salud y la mayoría de estos trabajadores no gana más de un salario mínimo mensual. No están amparados por las aseguradoras de riesgo de trabajo. No aportan al sistema previsional. Esta situación significa que la gente que trabaja en plataformas digitales se encuentra en situación de vulnerabilidad laboral.

En este grupo de trabajadores se encuentran todos los que han transitado el empleo de plataformas, cuya situación laboral es de alto riesgo debido a que sus labores incluyen el tránsito constante en vías públicas.

Por ello la OIT puntualiza la necesidad de atender el problema de la seguridad social. Afirma que las políticas laborales deberán encaminarse a universalizar la cobertura eficiente y eficaz de los sistemas contributivos, además de adecuar los sistemas de protección social para respaldar a los trabajadores de plataformas digitales.

- **EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

El derecho a la desconexión digital surge como una necesidad a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal o familiar.

Implica, por lo tanto, que los trabajadores no tienen la obligación de conectarse a ningún dispositivo digital con un motivo puramente profesional durante sus períodos de descanso y sus vacaciones.

Otro de los factores que vulneran laboralmente a los trabajadores digitales es la duración de sus jornadas en relación con sus ingresos. Como no tienen contratos, no tienen salarios fijos y por tanto sus ingresos dependerán de lo que trabajen.

Algunas de las plataformas castigan de algún modo cuando un trabajador decide declinar las solicitudes laborales que le aparecen digitalmente. La OIT sugiere que los gobiernos establezcan legalmente el derecho a la desconexión digital, que permita a los trabajadores disfrutar de sus tiempos libres o en este caso, decidir sin repercusiones cuándo trabajar y cuando no.

- **LA OIT Y SUS PROPUESTAS PARA FOMENTAR EL TRABAJO DECENTE EN EL MUNDO DIGITAL**

En el informe sobre “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital” de la Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra de 2019, se presentan las propuestas para garantizar el trabajo decente en las plataformas y garantizar la protección social de los trabajadores.

En el informe se presentan 18 propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales de trabajo, a saber:

1. Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores.
2. Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
3. Garantizar el salario mínimo vigente en el país de residencia de los trabajadores.
4. Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas.
5. Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas.
6. Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma.
7. Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos.
8. Garantizar que los términos de servicio estén redactados de manera clara y concisa.
9. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben.
10. Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma.
11. Garantizar que los trabajadores puedan apelar una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de infracciones del código de conducta y suspensiones de cuentas.
12. Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores.
13. Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo.
14. Permitir a los trabajadores que puedan consultar y exportar su historial y trabajos de forma legible por humanos y máquinas.
15. Permitir a los trabajadores que entablen una relación laboral con el cliente fuera de la plataforma sin tener que pagar una tasa desproporcionada.
16. Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores.
17. Informar a los trabajadores sobre la identidad de sus clientes y el objetivo de las tareas.
18. Indicar claramente y de manera estandarizada las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daño.

Asimismo, en el informe se incluyen tres recomendaciones para adaptar los sistemas de protección social de manera que los trabajadores de las plataformas digitales estén cubiertos, a saber:

1. Adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del

tipo de contrato.

2. Hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios.

3. Crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados con impuestos.

#### • **CONCLUSIÓN**

El trabajo asalariado ha sido la forma de organizar a las masas. Las mujeres han sido a lo largo de la historia las productoras y reproductoras de la fuerza de trabajo.

La productividad se gestó manteniendo el trabajo de las mujeres de forma invisible y desvalorizada y a los hombres asalariados, bajo el lema del proveedor, sosteniendo de esta forma la división sexual del trabajo. Hoy eso se rompió.

En el nuevo mundo globalizado se está agotando el concepto clásico del trabajo, el desempleo crece, ya no podemos hablar de dos sexos, pero sí de igualdad en valor. El modelo capitalista y el patriarcado está sumido en una profunda crisis, por las luchas pacíficas en paulatino ascenso.

El modo de vivir y de relacionarse entre los seres humanos experimenta un cambio profundo, nuestra cultura está mutando y ya nunca será como la conocimos. Así como la crisis se gestó mucho antes de su explosión, también la recuperación se origina mucho antes de que la veamos con claridad.

#### **BIBLIOGRAFÍA**

Esteban Hernández. 30/07/2015. VOSOTROS COLABORÁIS, NOSOTROS COBRAMOS. Gig economy: el empleo actual desaparecerá y esto es lo que vendrá a sustituirlo. Revista: El Confidencial.com

Estellés Arolas, E.; González Ladrón de Guevara, F. (2012<sup>a</sup>). Towards an integrated crowdsourcing definition. Journal of information science [en línea], 38 (2), pp. 189-200. [Consulta: 16 agosto 2016].

Estellés Arolas, E.; González Ladrón de Guevara, F, F. (2012b). Clasificación de iniciativas de crowdsourcing basada en tareas. El profesional de la información [en línea], 21 (3), pp. 283-291.

Howe Jeff 2006 The Rise of crowdsourcing. Wired.

Howe Jeff 2008. Crowdsourcing: How the Power of the Crowd is diving the Future of Business. Ed. Great Britain. Business Books.

Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019

<https://www.sydneyoperahouse.com/our-story/sydney-opera-house-history/the-competition.html>

[https://www.toyotaglobal.com/company/history\\_of\\_toyota/75years/data/automotive\\_business/products\\_technology/vehicle\\_lineage\\_chart/trademarks\\_and\\_emblems/index.html](https://www.toyotaglobal.com/company/history_of_toyota/75years/data/automotive_business/products_technology/vehicle_lineage_chart/trademarks_and_emblems/index.html)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Historia\\_de\\_Wikipedia](https://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_Wikipedia)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)