

1. Trabajo esporádico y trabajo en plataformas digitales: panorama general

La innovación tecnológica ha traído consigo cambios significativos en la organización del trabajo, las relaciones de empleo y las relaciones laborales, con impactos tanto positivos como negativos. Si bien es cierto que los trabajos esporádicos o puntuales no son un fenómeno nuevo, el uso cada vez mayor de la tecnología ha contribuido a su rápida proliferación. La economía del trabajo esporádico ha contribuido al auge de ciertas formas atípicas de empleo como consecuencia de la aparición de mercados laborales sustentados en medios digitales, o plataformas de trabajo digitales. Estas plataformas utilizan la tecnología informática para poner a los trabajadores en relación con los consumidores en torno a la realización de tareas puntuales o de trabajos que son efectuados ya sea de forma virtual o en persona por una fuerza laboral empleada ocasionalmente, en función de la demanda de sus servicios. Esta fuerza de trabajo puede operar con protecciones sociales y laborales limitadas, que se vuelven cada vez más importantes conforme va aumentando el número de personas que dependen de las plataformas como su principal fuente de ingresos.

El número de plataformas y la magnitud de la economía de los trabajos esporádicos aún no se han cuantificado con precisión. En un estudio realizado en los Estados Unidos, Katz y Krueger (2016) estimaron que la proporción de la fuerza laboral de dicho país que obtiene la mayor parte de sus ingresos a través de plataformas basadas en aplicaciones, como Uber, Handy o Taskrabbit, sólo es de un 0,5 por ciento. Farrell y Greig (2016) lograron estimaciones similares para la tasa de actividad en plataformas en los Estados Unidos, mientras que las encuestas realizadas por Huws y Joyce han mostrado que el 3 por ciento de los residentes en el Reino Unido trabajan por medio de plataformas en línea al menos una vez por semana, y que para el 2 por ciento de los encuestados alemanes el trabajo en plataformas digitales es la única fuente de ingresos (Huws y Joyce, 2016a; Huws y Joyce, 2016b). En otras investigaciones se ha tratado de producir estimaciones de la medida en que el trabajo esporádico en plataformas digitales representa una fuente de ingresos primaria, y no simplemente complementaria, para los trabajadores (*ibid.*; Berg, 2016; Paolacci, Chandler e Ipeirotis, 2010), o se ha comenzado a considerar el impacto del trabajo esporádico no declarado en los sistemas de seguridad social y las cuentas públicas (Baumann y Klotz, 2017). La incertidumbre sobre el tamaño y el alcance de la economía del trabajo esporádico, junto con la diversidad de modelos de actividad laboral por medio de plataformas, son otros tantos obstáculos al desarrollo de soluciones normativas que sean innovadoras y adaptables.

En su contribución a la definición de una tipología de los modelos de negocio en la economía del trabajo esporádico, Valerio de Stefano (2016) establece una distinción útil entre el "trabajo colaborativo" (*crowdwork*) y el "trabajo por encargo realizado a través de aplicaciones" (*work on-demand via apps*). Los trabajadores colaborativos operan en línea a través de plataformas que conectan a un gran número de clientes, organizaciones y empresas, a menudo a nivel transfronterizo. Debido a que el trabajo colaborativo se realiza en línea, participan en él innumerables trabajadores y clientes que suelen encontrarse en localidades muy distantes entre sí (De Stefano, 2016; véase también Scholz, 2017). Por otro lado, lo que el De Stefano llama "trabajo por encargo a través de aplicaciones",³ es una actividad laboral que, pese a ser facilitada por las plataformas virtuales, se realiza en un lugar determinado y está geográficamente delimitada. Se incluyen en esta categoría, por ejemplo, las entregas en vehículo, el transporte, el trabajo doméstico y las reparaciones a domicilio: en todos estos trabajos se requiere una interacción directa entre los trabajadores esporádicos y quienes solicitan sus servicios (*ibid.*). Por otra

³ Todolí Signes establece una distinción similar, al diferenciar entre la denominada "tercerización abierta en línea" (*online crowdsourcing*) y el "trabajo colaborativo fuera de línea" (*offline crowdworking*), que si bien comparte muchas similitudes con el trabajo colaborativo en línea, requiere una ejecución física, en un emplazamiento igualmente tangible (Todolí Signes, 2017).

parte, la estructura del trabajo tiene una influencia directa en una variedad de factores, como el grado de concentración de los trabajadores, la capacidad de éstos para formar alianzas en el ámbito de las plataformas y la medida en que también pueden formar alianzas con los consumidores. Estas variables dan como resultado diferentes estrategias que son utilizadas por los trabajadores colaborativos y los trabajadores de plataforma que operan en emplazamientos determinados, respectivamente.

Desde hace mucho tiempo, la legislación laboral y en particular las normativas sobre libertad sindical y negociación colectiva han obrado para equilibrar la relación desigual que existe entre los empleadores y los trabajadores a título individual, y permitir que los trabajadores actúen colectivamente para influir en sus condiciones de empleo y de trabajo. A pesar de la importancia que la organización en sindicatos tiene para el bienestar de los trabajadores, las tasas de sindicalización han disminuido a nivel mundial y son particularmente bajas entre los trabajadores con empleos atípicos (Jaumotte y Osorio Buitron, 2015). En lo que atañe específicamente a los trabajadores esporádicos, muchas plataformas los clasifican como contratistas independientes,⁴ lo que en virtud de la legislación de varios países les impide formar sindicatos y tomar parte en negociaciones colectivas.

Los obstáculos a la organización colectiva que se derivan de las restricciones legales aplicables a las personas empleadas en trabajos esporádicos y por medio de plataformas virtuales se ven agravados por el aislamiento propio de la estructura de los mercados laborales digitales. En dichos entornos, los trabajadores suelen operar de forma independiente y aislada, en espacios geográficos potencialmente muy extensos y en competencia directa unos con otros. Además, el trabajo esporádico es a menudo de corta duración o basado en la realización de tareas puntuales, y las plataformas de trabajo en línea registran tasas de rotación laboral elevadas (Farrell y Greig, 2016). El hecho de pasar continuamente de uno a otro trabajo esporádico, entre diversos sectores y, a menudo, sin la intención de permanecer a largo plazo en la economía del trabajo esporádico, afecta inevitablemente la capacidad de los trabajadores de plataforma para establecer una comunidad de acción e identificar sus intereses compartidos. Estas características coartan los esfuerzos de organización colectiva, ya que los trabajadores esporádicos pueden ser difíciles de encontrar, de sensibilizar y de comprometer a una acción colectiva. Por ello, los trabajadores y el movimiento laboral se han visto obligados a evaluar los mejores métodos para impulsar la organización sindical en los entornos de trabajo basados en medios digitales.

Aunque actualmente dan ocupación a un mínimo porcentaje de la fuerza laboral total, las aplicaciones de plataforma tienen un alcance mundial y afectan la vida de millones de personas. De momento, los posibles efectos perturbadores de las plataformas en los mercados laborales superan con creces su importancia actual como fuente de empleo, pero sus perspectivas de crecimiento han llevado a muchos expertos a pensar que estas formas de trabajo podrían contribuir a la desaparición total del empleo formal (Drahokoupil y Fabo, 2016; Moody y Brooks, 2016). Habida cuenta del crecimiento potencial del mercado de trabajo digital, la promoción de un entorno propicio para la organización de los trabajadores y la negociación colectiva puede ayudar a garantizar que el uso de plataformas virtuales no se imponga a expensas de la buena calidad de los empleos y del trabajo decente. En tal perspectiva, se trata de determinar si los esfuerzos de movilización de las personas ocupadas en trabajos esporádicos y por medio de plataformas están contribuyendo a lograr este objetivo.

⁴ Más adelante se examina la cuestión de si esta clasificación esconde una relación de trabajo encubierta.