

<https://doi.org/10.20396/rbest.v3i00.15966>

## RESEÑA

# ¿Las plataformas digitales están transformando el mundo del trabajo?

*Marcela Buitrago Monsalve\**

### Publicación reseñada

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021).  
*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.*  
ISBN: 978-92-2-035147-5.

\* Estudiante de maestría en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL-Medellín), Colombia.  
Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-3570-6893>  
E-mail: marcelabuitragomonsalve@gmail.com





La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publica en el año 2021 el informe aquí reseñado (*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*) partiendo de la afirmación del cambio en el mundo del trabajo a raíz de la influencia de las plataformas, en el marco de las economías digitales, situación acelerada y consolidada por la pandemia del COVID-19.

Los procesos laborales se han transformado por la capacidad de las plataformas de conectar la oferta con la demanda, encubriendo relaciones de trabajo y dando la apariencia de ser solo un intermediario. Para los trabajadores, ha significado opciones antes no accesibles, y ha abierto las posibilidades a que poblaciones que por sus características no podían optar por un trabajo clásico – como personas con discapacidad, población migrante, y personas que se dedican al trabajo del cuidado, entre otros – ingresen a la fuerza laboral mundial. Para las empresas, ha implicado el acceso a nivel global de la fuerza de trabajo, mejorando su productividad y eficiencia, así como disminuyendo sus costos a expensas de la tercerización creciente y aguda de los trabajadores de todas las latitudes. Son evidentes las difíciles situaciones a las que se enfrentan los trabajadores por plataformas, entre ellas: la falta de estabilidad laboral, inexistente protección social, bajos ingresos, inadecuadas condiciones de trabajo, subutilización de competencias profesionales, y vulneración de los derechos de asociación.

Por su parte, las empresas tradicionales también sufren algunas dificultades respecto a las empresas por plataformas, destacando la competencia desleal de estas últimas, al no cumplir todos los marcos normativos debido a los vacíos legales existentes, igualmente, la falta de capital especialmente de las MiPymes (micro, pequeñas y medianas empresas), les obstaculiza poder costear la expedita renovación y adecuación tecnológica que implica la transformación digital.

La OIT (2021) parte del reconocimiento de dos tipos de relaciones de trabajo que se pueden gestar en las plataformas digitales, las cuales – de acuerdo a Salama (2018), Rodríguez (2017, Octubre 5), y Marotta, Lauriño, y Zambrano (2020) – hacen referencia al fenómeno de la bipolarización de los trabajadores, esto es, la desaparición del trabajo de mediana calificación y, por ende, el aumento del trabajo poco calificado, a su vez, conservando una minoría de trabajadores altamente calificados. Para el presente caso, se distingue, por un lado, una minoría de trabajadores contratados directamente por las plataformas, los cuales normalmente se encargan de su funcionamiento – los que podríamos denominar los “trabajadores incluidos” –; y por otro lado, una mayoría de mal denominados “colaboradores” o “trabajadores por cuenta propia”, que realizan su trabajo a través de las plataformas, asumiendo todos los riesgos e inseguridades, no obstante, no mereciendo todos los beneficios de la labor realizada.

Este punto crítico se hizo más evidente en la pandemia mundial del COVID-19, como lo expresan Sánchez y Maldonado (2020), ya que los trabajadores de las plataformas basadas en la ubicación se veían como “trabajadores esenciales”, no obstante, ello no significó acciones contundentes por parte de las plataformas o del Estado para mejorar sus condiciones de trabajo.

Teniendo presente la diversidad de las plataformas digitales, el documento de la OIT (2021) se centra en el trabajo por medio de plataformas, dividiéndolas a su vez en dos tipos: “plataformas de trabajo en línea”, donde los trabajadores prestan servicios en diferentes ramas de la economía, independiente de su localización (caso de los teletrabajadores); y las “plataformas de trabajo localizado”, las cuales se basan en la prestación de servicios que requieren una ubicación determinada por parte del trabajador (entre ellas, las plataformas de reparto o domicilio, y de transporte).

El informe de la OIT (2021) se basa en los resultados de la investigación, que incluyó la realización de 12.000 encuestas a trabajadores de 100 países, 70 entrevistas a empresas, 14 entrevistas a asociaciones de trabajadores por plataformas, y el análisis de 31 contratos de servicios de plataformas de trabajo en línea y basadas en la ubicación. Fruto de esta investigación, se resalta la siguiente caracterización:

Variable	Trabajadores de aplicaciones basadas en la WEB o en línea	Trabajadores de aplicaciones basadas en la ubicación
Característica sociodemográfica	Hombres menores de 35 años con un alto nivel de estudios (especialmente en países en desarrollo).	
	No registra.	Fuerza de trabajo migrante.
Relación perfil – trabajo realizado	La formación es apropiada para el trabajo realizado.	Formación superior respecto al trabajo realizado.
Afiliación a Seguridad Social	La mayoría no está afiliado.	
Ingreso por hora	Promedio: 3,4 dólares (la mitad ganan menos de 2,1 dólares). Los trabajadores de los países en desarrollo ganan en promedio un 60 % menos que si estuvieran en países desarrollados.	Los ingresos varían significativamente de acuerdo al país, no obstante, se postula que son más elevados que en los sectores convencionales.
Jornada laboral semanal	27 horas (teniendo en cuenta que la mayoría de ellos tienen otro trabajo); se reconoce que el horario de trabajo es en su mayoría a deshora, especialmente para los trabajadores en países en desarrollo, donde la mayoría de los clientes se encuentran en países desarrollados.	Servicios de transporte: 65 horas Servicios de reparto: 59 horas Siendo superiores a las jornadas laborales establecidas para el trabajo clásico.
Cobro de comisión	Los trabajadores pagan más comisiones que los clients. Por ejemplo, Upwork generó el 62 por ciento de sus ingresos de 2019 a partir de diversos tipos de comisiones cobradas a los trabajadores.	Se suelen exigir comisiones a los trabajadores en el caso de servicios de transporte, para el caso de servicios de reparto, la comisión se recauda de empresas y clientes.
Factores de elección de este tipo de trabajo	Complementariedad de ingresos y preferencia o necesidad de trabajar desde casa o de gozar de flexibilidad laboral.	Principal fuente de ingresos.
Motivos de estrés	No registra.	Baja remuneración, jornadas de trabajo extensas, riesgo público de tránsito (accidentes, congestión, etc.) y presiones por los tiempos de entrega.

De la investigación, igualmente, se puede realizar una lectura sobre la desigual distribución mundial de la inversión, los ingresos y los tipos de empleo que implican las plataformas digitales. Respecto a la relación capital-trabajo a nivel internacional, se destaca que alrededor del 96% de la inversión en plataformas digitales se concentra en Asia (49%), América del Norte (41%) y Europa (10%), frente al 4% de América Latina, África y los Estados Árabes; y que el 72% de los ingresos se concentran en Estados Unidos (49%) y China (23%).

Las cinco principales plataformas de trabajo en línea se ubican en países desarrollados, pero la mayoría de la oferta de la fuerza de trabajo proviene de los países en desarrollo. La ubicación de “colaboradores” en países en desarrollo, se presenta muchas veces como responsabilidad social corporativa, al dar oportunidades de empleo a dicha población,

obviando, que ello representa una enorme ahorro para las empresas, ya que, el ingreso hora es significativamente inferior, alrededor de un 60% respecto a la remuneración de los trabajadores en los países desarrollados, en relación al mismo trabajo. Es de resaltar que algunas plataformas segregan los trabajos dependiendo del país de localización del trabajador, restringiendo el acceso a los trabajos bien remunerados a las personas en países en desarrollo; al mismo tiempo, se evidencia segregación ocupacional por géneros, donde las mujeres son contratadas para realizar servicios tales como gestión empresarial y marketing, pero pocas veces vinculadas para realizar tareas informáticas o de *Big Data*.

Lo anterior indica que América Latina, aunque presenta gran acogida a la implementación de trabajos por plataformas, no retiene los mayores beneficios de estos. para Sánchez y Maldonado (2020, p. 104), los trabajos por plataformas en la región han incursionado, y se han extendido rápidamente, por “factores como la desigualdad de ingresos, la migración venezolana, la densidad de población urbana, la precaria infraestructura de transporte y la infraestructura digital”, ello, sumado a la prevalencia del trabajo informal, las altas cifras de desempleo y trabajos precarios, lo que han dado las condiciones adecuadas para la fácil consolidación del trabajo por plataformas, en una de las regiones más desiguales del mundo.

Para el caso Colombiano, en el año 2020, Fedesarrollo – Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo –, con financiación de la empresa Rappi, investiga los trabajadores por plataformas basadas en la localización, especialmente plataformas de reparto y transporte. El informe expone desde la exaltación de los aspectos positivos, el rol de las plataformas como una “fuente alternativa de generación de ingresos adicionales en un entorno de flexibilidad y autodeterminación, [que] proveen un colchón importante de ingresos ante eventualidades como pérdidas de empleo, crisis económicas o migraciones forzosas” (Fernández & Benavides, 2020, p. 3), destacando que en el documento no se reconoce la existencia de una relación de trabajo entre la plataforma y la persona natural, contemplando estos últimos como “prestadores de servicios independientes”.

Los resultados se basaron en la realización de un poco más de 15.000 encuestas entre los años 2019 y 2020, a prestadores de servicios independientes (32%), negocios aliados (1%) y usuarios (67%). Uno de los mayores resultados es el reconocimiento que “a pesar de que las condiciones de los prestadores de servicios a través de plataformas son inferiores a las de los trabajadores asalariados en términos de ingresos y de afiliación a seguridad social, son ligeramente superiores a las de los trabajadores cuenta propia” (Fernández & Benavides, 2020, p. 6). Las cargas de la inseguridad sufridas por los trabajadores por plataformas en Colombia se atribuyen a un problema de informalidad prevalente a todos los trabajadores independientes.

Respecto al mundo del trabajo, la investigación de la Fedesarrollo estima que para febrero de 2020 había cerca de 200.000 colaboradores de plataformas en Colombia, correspondiente a casi el 0.9% del empleo del país; el ingreso promedio se situó en \$785.000 pesos al mes, ubicándose por debajo del SMMLV (\$877.803); los trabajadores son en su mayoría hombres (92%), menores de 28 años (34%), con educación terciaria (51%), y presencia significativa de migrantes (10%); además, solo el 14% realizan esta actividad de manera complementaria o para obtener ingresos extra.

Uno de los puntos claves del informe de la OIT es analizar el impacto social de las plataformas en el trabajo basado en el siguiente cuestionamiento: *¿Qué estarían haciendo los trabajadores o prestadores independiente si no estuvieran trabajando por plataformas?* Esta pregunta surge de una duda: si las plataformas precariza el trabajo asalariado o emplea población que no tenía ocupación. Al utilizar una metodología con análisis discriminante no paramétrico, los investigadores concluyen que el 54% sería un ocupado formal, el 35% un ocupado informal, y el 11% un desempleado o inactivo.

Un último tema expuesto por la OIT (2021) para ayudar a dimensionar el fenómeno del trabajo por plataformas es la legislación. Para Ramírez et al. (2021, p. 3), este es un desafío tanto para la disciplina del derecho laboral como para la potestad regulatoria del Estado, ya que el punto central de la cuestión es “determinar si quienes prestan sus servicios a estas plataformas son trabajadores con subordinación o contratistas independientes”, teniendo impactos no solo jurídicos, sino también económicos, políticos y sociales.

La investigación (OIT, 2021) evidencia un gran reto en vista de la regulación, las pocas normativas han sido insipientes y dispares dependiendo de cada país, por tanto, los actuales y futuros esfuerzos de regulación deben enfocarse, entre otros, en la coordinación de políticas mundiales, para una oferta y demanda de fuerza de trabajo que actúa de manera global. Los países que han realizado avances al extender la protección laboral a todos los trabajadores (entre otros, los de plataformas) han sido: Australia y Nueva Zelandia, ampliando la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo; Irlanda, extendiendo las prestaciones por enfermedad; Estados Unidos y Finlandia, aumentando las prestaciones por desempleo. Por su parte, Francia ha regulado el derecho a la desconexión. Y hay que mencionar que, en Dinamarca, un convenio colectivo entre un sindicato y una plataforma consiguió que los trabajadores que prestaban sus servicios por medio de la plataforma fueran vinculados como empleados.

El convenio colectivo de Dinamarca evidencia uno de los mayores retos a los que se enfrentan los trabajadores por plataformas en la actualidad, el cuestionamiento: *¿Son trabajadores o contratistas independientes?* Bajo este, igualmente, Ramírez et al. (2021) realizan la revisión y análisis de 38 decisiones judiciales alrededor del mundo desde el año

2016 hasta el 2021, en las cuales se identifican los fallos que declararon la relación laboral y los que no declararon. De las 38 sentencias analizadas, 30 (79%) declararon la existencia de una relación laboral. Los fallos trabajados se localizan en Europa (55%), Estados Unidos (18%), América Latina (16%), Australia (5%), Canadá (3%) y Sudáfrica (3%). El 74% de los fallos corresponden a trabajadores por plataformas de domicilios, y el 26% a trabajadores por plataformas de transporte.

Los fallos que reconocen la existencia de la relación laboral (79%) se basan en la primacía de la realidad sobre las formas jurídicas, rechazando los contenidos de los contratos civiles y comerciales previamente firmados por las partes. En el análisis de la realidad, se evidencia la subordinación de los trabajadores respecto a las plataformas, la cual es sustentada en cuatro argumentos: 1) la libertad restringida de los trabajadores, ya que las plataformas, asignan las tareas, determinan la intermediación oferta-demanda, y establecen las tarifas, entre otros; 2) los sistemas de calificación que premian y sancionan a los trabajadores, prescribiendo así las características de la prestación del servicio; 3) el control, por medio del cual se vigila en todo momento la realización de la labor; y 4) el poder de despido, o de inactivación de la cuenta del “colaborador”. Como lo indican los investigadores, en la actualidad, el trabajo por plataformas se trata “de una cuestión de justicia social, desigualdad de poder, distribución de las cargas sociales, y principio de legalidad” (Ramírez et al., 2021, p. 17).

Sin duda, muchos investigadores están contribuyendo para enriquecer el debate propuesto en el estudio publicado por la OIT. Aunque los resultados de las investigaciones aportan muchas pruebas de que la economía digital está transformando efectivamente el mundo del trabajo, sigue habiendo incertidumbres sobre los posibles beneficios de los cambios en curso. Las innovaciones tecnológicas pueden contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, pero esto sólo será posible si existe una legislación laboral favorable y una acción deliberada de los Estados nacionales en esta dirección. Este argumento está muy claro en las palabras del Director General de la OIT Guy Ryder:

Las plataformas digitales de trabajo tienen la capacidad de beneficiar tanto a los trabajadores como a las empresas y, a través de ellas, a la sociedad en general. Pero estas plataformas solo alcanzarán ese potencial y contribuirán a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible si ofrecen oportunidades de trabajo decente. Para ello es vital que se garantice que todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, están cubiertos por las normas fundamentales del trabajo, al igual que el diálogo social (OIT, 2021, p. 3).



Estas palabras sugieren considerar la disputa política que hay que librar en el periodo post-pandémico. Además de contribuir a la comprensión de las transformaciones y al diagnóstico de los problemas generados, al final el estudio de la OIT fomenta el debate sobre las formas de superar las amenazas y aprovechar las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías. Por lo tanto, es una lectura necesaria y estimulante.

## Referencias

Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. Fedesarrollo. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_823119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf)

Marotta D., Lauriño, L., & Zambrano, L. (2020). La IV Revolución Industrial y sus impactos sobre el mercado laboral: implicaciones para Venezuela. *Revista Temas de Coyuntura*, (80-81), 8–52. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temasdecoyuntura/article/view/5257>

Ramírez, N., Parra, J. F., Celis, A., Rodríguez, A., Salazar, M. C., & Sánchez, J. S. (2021). ¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas. *Borradores de Trabajo y Derecho*, (1), 1–20. <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/borradores-de-trabajo-y-derecho.pdf>

Rodríguez, M. L. (2017, Octubre 5). Relaciones laborales en la Platform Economy. *Nueva Revista Socialista*, (3), 85–94. <https://www.nuevarevistasocialista.com/portfolio/relaciones-laborales-en-la-platform-economy/>

Salama, P. (2018). Nuevas tecnologías: ¿Bipolarización de empleos e ingresos del trabajo? *Revista Problemas del Desarrollo – Revista Latinoamericana de Economía*, 49(195), 3–25. <http://dx.doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2018.195.64825>

Sánchez, D., & Maldonado, O. (2020). Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. In K. Hidalgo, & C. Salazar (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina* (pp. 99-118). Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador (FES-ILDIS). <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

Recibido el 21 de octubre de 2021.

Aceptado el 26 de noviembre de 2021.