

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



Un programa de:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DE GOBIERNO
MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



MOBILE
WORLD CAPITAL™
BARCELONA





PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE
LAS MUJERES, EL TRABAJO Y LAS
PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

Tabla de contenidos

6	Prólogo <i>Olivia Blanchard y Abigail Hunt</i>
8	Autoras y autores
9	Introducción <i>Olivia Blanchard</i>
14	La experiencia de las mujeres en las plataformas de trabajo online: conclusiones de estudios de diferentes países <i>Uma Rani, Nora Gobel y Rishabh Kumar Dhir</i>
25	Evaluación de las desigualdades de género en la economía de plataformas: un análisis de los repartidores y conductores del Área Metropolitana de Buenos Aires <i>Ariela Micha, Francisca Pereyra y Cecilia Poggi</i>
33	La experiencia de las trabajadoras de plataformas en Kenia <i>Savita Bailur, Grace Natabaalo y Nasubo Ongoma</i>
42	Las plataformas digitales de trabajo en sectores muy feminizados: los cuidados a domicilio en España <i>Olivia Blanchard</i>
50	El género y la negociación colectiva en la economía de plataformas: experiencias de las trabajadoras del sector de la belleza bajo demanda en la India <i>Abhishek Sekharan, Chiara Furtado y Ambika Tandon</i>
59	Trabajo doméstico y plataformización en la India y Sudáfrica: una mirada a los factores capacitantes y los obstáculos <i>Fairuz Mullagee, Nitya Nangalia y Salonie Muralidhara Hiriyyur</i>
69	El género y los modelos operativos de las plataformas de trabajo de cuidados: cuestiones pendientes de estudio <i>Funda Ustek-Spilda, Alessio Bertolini, Oguz Alyanak, Kelle Howson y Mark Graham</i>
77	El género, fuera de foco: reflexiones metodológicas sobre el trabajo en la economía de plataformas de la India <i>Aditi Surie y Krishna Akhil Kumar Adavi</i>
86	Trabajadoras de la <i>gig economy</i> , responsables políticos y plataformas: el impacto de la pandemia en varias economías del G20 <i>Megha Kumar</i>
94	El género y la <i>gig economy</i> : una nueva revisión de los pasos fundamentales para elaborar políticas basadas en la evidencia <i>Emma Samman y Abigail Hunt</i>

Por

Olivia Blanchard,

Digital Future Society, España

y

Abigail Hunt,

Trades Union Congress,
Reino Unido

Esta compilación, ***Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo***, reúne 10 artículos que abordan diversas cuestiones clave relacionadas con las mujeres que trabajan en plataformas digitales, escritos por 26 autoras y autores de diversos países del mundo. La mayoría de ellas pertenece al Grupo de trabajo sobre género y *gig economy* (Gender and Gig Economy Working Group), un colectivo de investigadoras, analistas y otros profesionales que tratan el tema del género y la *gig economy*, y que se reúnen por Zoom todos los meses para aprender unas de otras, reflexionar y colaborar.

La idea de crear dicho grupo de trabajo surgió a finales del año 2020, cuando ambas nos reunimos y mantuvimos varias conversaciones sobre nuestras investigaciones. Hablamos de las lagunas existentes en la literatura sobre la *gig economy* en referencia a sectores muy feminizados como los del trabajo doméstico y, en términos más generales, de la falta de atención a las dinámicas de género en los estudios sobre la experiencia de los *gig workers*, incluida la interrelación entre el género y otras desigualdades concurrentes, como las que tienen que ver con la edad, la formación académica o la ubicación geográfica. Las dos conocíamos a investigadoras e investigadores de diferentes países que estaban tratando de cubrir esas lagunas, de modo que decidimos formar un grupo de trabajo internacional online.

A lo largo del año pasado, el grupo fue creciendo de manera orgánica hasta contar con 64 miembros de 16 países. Hasta ahora, las sesiones se han centrado en una gran variedad de

Prólogo

temas. En algunas de ellas, se ha hablado de las plataformas cooperativas y de la colectivización de las trabajadoras del hogar en la India y en Sudáfrica; en otras, de la experiencia de las *gig workers* que trabajan para las aplicaciones de reparto de comida en Argentina, y de los retos que comporta llevar a cabo estudios cualitativos y cuantitativos, como el de encontrar a trabajadoras de la limpieza y los cuidados que estén dispuestas a participar en entrevistas.

Varios de los artículos de esta compilación contienen resultados de estudios presentados por diversos miembros del grupo durante ese año. La colección es una forma de plasmar en papel algunas de las reflexiones realizadas y las discusiones mantenidas mensualmente en Zoom y puestas en común desde nuestros hogares y lugares de trabajo, repartidos por diferentes rincones del mundo.

Tal y como se refleja en los artículos, el trabajo mediado por plataformas puede ofrecer a las mujeres importantes oportunidades de incorporarse (o reincorporarse) al mercado laboral y de obtener ingresos. No obstante, en todo el planeta, siguen existiendo déficits significativos en la economía de plataformas respecto al trabajo de calidad, que deben abordar tanto los responsables políticos como las empresas de plataformas, en colaboración con las organizaciones de trabajadores.

Por ello, esperamos que esta colección aporte puntos de vista que resulten útiles para quienes forman parte del trabajo en plataformas o lo regulan, y que ayude a concienciar sobre la apremiante necesidad de investigar y analizar más este fenómeno desde una perspectiva de género interseccional. Asimismo, si queremos que la *gig economy* sea algo más que una nueva parada en el continuo de las desigualdades de género presentes en los mercados laborales tradicionales, es urgente que las políticas de regulación y las plataformas adopten una perspectiva de género.

Como coordinadoras del Grupo de trabajo sobre género y *gig economy*, nos gustaría dar las gracias a todos los autores por sus acertadas y relevantes contribuciones al debate. También queremos agradecer a Digital Future Society su apoyo a la publicación de esta colección de artículos, como parte de los esfuerzos por incorporar una perspectiva de género a toda su labor y de dar visibilidad a las mujeres y sus experiencias en todo el espectro de la economía digital.

Editado por Olivia Blanchard, Carina Lopes y Patrick Devaney

(en orden alfabético)

Autoras y autores

Abhishek Sekharan	Centre for Internet and Society, India
Abigail Hunt	Trades Union Congress, Reino Unido
Aditi Surie	Indian Institute for Human Settlements, India
Alessio Bertolini	Fairwork, Reino Unido
Ambika Tandon	Centre for Internet and Society, India
Ariela Micha	Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina
Cecilia Poggi	Agence Française de Développement, Francia
Chiara Furtado	Centre for Internet and Society, India
Emma Samman	ODI, Reino Unido
Fairuz Mullagee	Social Law Project, Sudáfrica
Francisca Pereyra	Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina
Funda Ustek-Spilda	Fairwork, Reino Unido
Grace Natabaalo	Caribou Digital, Uganda
Kelle Howson	Fairwork, Reino Unido
Krishna Akhil Kumar Adavi	Universidad de Texas en Austin, Estados Unidos
Mark Graham	Fairwork, Reino Unido
Megha Kumar	Oxford Analytica, Reino Unido
Nasubo Ongoma	Qhala, Kenia
Nitya Nangalia	Self-Employed Women's Association Bharat, India
Nora Gobel	Organización Internacional del Trabajo, Suiza
Oguz Alyanak	Fairwork, Reino Unido
Olivia Blanchard	Digital Future Society, España
Rishabh Kumar Dhir	Organización Internacional del Trabajo, Suiza
Salonie Muralidhara Hiriyyur	Self-Employed Women's Association Cooperative Federation, India
Savita Bailur	Caribou Digital y Universidad de Columbia, Estados Unidos
Uma Rani	Organización Internacional del Trabajo, Suiza

Introducción

Por

Olivia Blanchard,

Digital Future Society, España

En los últimos diez años, el auge del trabajo en plataformas digitales se ha convertido rápidamente en uno de los acontecimientos más significativos del mundo laboral. Ahora, en muchas ciudades es posible pedir comida o un taxi y encontrar una limpiadora, una niñera o un fontanero a través de una aplicación. Y tanto particulares como empresas, en diversos lugares del mundo, pueden conectarse y, en cuestión de minutos, encontrar trabajadores autónomos que realicen para ellos multitud de tareas a distancia, como diseñar un sitio web, traducir un documento jurídico, moderar contenido en redes sociales, etiquetar imágenes o desarrollar un modelo de aprendizaje automático.

La expansión de las plataformas digitales de trabajo en diversos sectores y países se sitúa en la intersección entre la innovación digital y los cambios en las tendencias laborales. El crecimiento y la adopción de las tecnologías de los teléfonos móviles e Internet, los avances en inteligencia artificial y la expansión de la economía de datos han alimentado dicha expansión de las plataformas digitales, incluidas las que intermedian en el trabajo. Al mismo tiempo, la desregulación de los mercados laborales y la creciente externalización y fragmentación del trabajo han proporcionado, y siguen proporcionando, un terreno fértil para el crecimiento del trabajo en plataformas digitales.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los años 2010 y 2020, el número de plataformas digitales de trabajo se multiplicó por cinco, y con la pandemia de la COVID-19 han adquirido aún más preeminencia.¹ Mientras tanto, los Gobiernos y los legisladores de numerosos

¹ En el caso del trabajo online (autónomo y de microtareas), la distribución de las plataformas digitales de trabajo es notablemente desigual: los ingresos y los clientes se concentran en unos pocos países del Norte Global, y la mano de obra se concentra sobre todo en el Sur.

países se están enfrentando a las dificultades que supone el rápido crecimiento del trabajo en plataformas, y están implementando nuevas regulaciones sobre cuestiones como las relaciones laborales, la gestión algorítmica y la protección social.

El auge de las plataformas digitales de trabajo ha llamado la atención de los medios de comunicación y de la sociedad, así como de los reguladores y académicos. En los últimos años se han publicado numerosos informes y artículos periodísticos y de investigación sobre el tema. El debate público en torno a las ventajas y desventajas del trabajo en plataformas se reavivó aún más en los períodos de confinamiento estricto, al principio de la pandemia, cuando se veía a los repartidores de la *gig economy* pedaleando por calles vacías para entregar los artículos que habían comprado por Internet o mediante aplicaciones móviles los clientes que estaban confinados en sus casas.

Pero, pese al gran volumen de publicaciones y opiniones surgidas en los últimos años, sigue habiendo —con algunas excepciones— una falta de conocimientos general y persistente sobre las dinámicas de género existentes en la economía de plataformas, y sobre las experiencias de las mujeres con el trabajo en plataformas en diferentes realidades socioeconómicas.

Gran parte de la literatura y de la investigación sobre el trabajo en plataformas se ha centrado en sectores predominantemente masculinos, como los del transporte de pasajeros y el reparto. Y, aun así, se sabe poco sobre las experiencias de las mujeres que trabajan como repartidoras o como conductoras en la economía de plataformas, o sobre los obstáculos a los que se enfrentan. Además, el trabajo en plataformas se ha expandido y es probable que siga expandiéndose a sectores en los que tradicionalmente predominan las mujeres, como los del trabajo doméstico, los cuidados a domicilio y los servicios de estética. Pero, de nuevo, la literatura académica ha prestado relativamente poca atención a esos sectores. También falta comprender las experiencias asociadas al género en las plataformas de trabajo online, tanto en las plataformas de trabajo autónomo como en las de microtareas.²

Esta colección de artículos responde a la necesidad de incorporar una perspectiva de género interseccional a la investigación, a la formulación de políticas y también a las prácticas laborales y al diseño operacional de las propias

plataformas. La colección comprende 10 artículos escritos por 26 autores (autoras, en su mayoría) de Alemania, Argentina, España, Estados Unidos, Francia, la India, Kenia, el Reino Unido, Sudáfrica, Suiza y Uganda. La mayoría de ellas pertenece al Grupo de trabajo sobre género y *gig economy* (Gender and Gig Economy Working Group), un colectivo de investigadoras, analistas y otros profesionales que tratan el tema del género y la *gig economy*, y que se reúnen virtualmente todos los meses para aprender unas de otras, reflexionar y colaborar. Esta compilación abarca un amplio abanico de temas y de países de todo el mundo, y se centra tanto en el trabajo en plataformas online como in situ.

El trabajo en plataformas puede ofrecer importantes oportunidades a las mujeres: flexibilidad, la incorporación o reincorporación al mercado laboral, ingresos (a veces, más altos que en el mercado laboral tradicional), independencia social y económica, inclusión digital, etc. No obstante, aunque las mujeres disfrutaran de estas ventajas en algunos lugares y momentos, los siguientes artículos ponen de relieve los obstáculos que afrontan muchas mujeres al tratar de acceder a un trabajo decente en el mundo de las plataformas digitales de trabajo. Como ilustran los artículos, las plataformas digitales de trabajo, por sí mismas, no necesariamente van a eliminar las desigualdades estructurales que impregnan el mercado laboral tradicional. De hecho, como muestran algunos de los artículos, la economía de plataformas supone a menudo una prolongación, o incluso una amplificación, de dichas desigualdades.

Esta compilación empieza con una perspectiva general de las experiencias de las mujeres en las plataformas de trabajo online (incluidas las de trabajo autónomo y de microtareas), con el artículo de Uma Rani, Nora Gobel y Rishabh Kumar Dhir, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En su artículo, **“La experiencia de las mujeres en plataformas de trabajo online: conclusiones de estudios de diferentes países”** los autores presentan las principales observaciones extraídas de las encuestas y entrevistas realizadas por la OIT a 3.000 trabajadores de 100 países. Entre otras cosas, su análisis revela cómo el trabajo en plataformas online reproduce las dinámicas del mercado laboral tradicional offline. Por ejemplo, las tareas siguen estando muy segregadas por género y las responsabilidades de cuidados no remunerados influyen en las motivaciones de las mujeres para trabajar desde casa mediante plataformas web.

² Las plataformas de trabajo online abarcan dos tipos de trabajo: el autónomo y el de microtareas. En las plataformas de trabajo autónomo, los trabajadores se encargan de proyectos consistentes en una gran variedad de tareas, desde diseño web hasta servicios jurídicos. En los servicios de microtareas,

los trabajadores reciben tareas más pequeñas que suelen ser repetitivas, como etiquetar datos, y forman parte de proyectos o iniciativas mucho más amplios. Dichos servicios de microtareas también se pueden denominar *crowdwork*. Dada la dispersión geográfica de los autores de los artículos, este concepto recibe diferentes nombres a lo largo de los textos.

El segundo y el tercer artículo ponen el foco en Argentina y Kenia, respectivamente, y exploran las experiencias directas de las mujeres que trabajan en plataformas de trabajo in situ en dos sectores predominantemente masculinos.

Desde Argentina, Ariela Micha y Francisca Pereyra, de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), y Cecilia Poggi, de la Agence Française de Développement (AFD), son las autoras del artículo **“Evaluación de las desigualdades de género en la economía de plataformas: un análisis de los repartidores y conductores del Área Metropolitana de Buenos Aires”**. En su estudio de campo, observaron que las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de poseer o conducir una moto; suelen trabajar menos que ellos por las noches, por cuestiones de seguridad, y suelen evitar tanto el trabajo en horas punta como el de los fines de semana o el horario nocturno, debido a sus responsabilidades de cuidados. Esto afecta a las valoraciones de las conductoras y las repartidoras y, en consecuencia, a sus oportunidades de acceder a más encargos e ingresos, ya que las empresas suelen asignar puntuaciones superiores a los trabajadores que muestran una dedicación total, que rechazan menos encargos y que pueden trasladarse más rápido y completar más tareas en menos tiempo.

En el artículo **“La experiencia de las trabajadoras de plataformas en Kenia”**, Savita Bailur, de Caribou Digital y la Universidad de Columbia; Grace Natabaalo, de Caribou Digital, y Nasubo Ongoma, de Qhala, describen las barreras a las que se enfrentan las *gig workers* y las emprendedoras que trabajan por medio de plataformas de comercio electrónico en Kenia. Dichas barreras tienen que ver con las normas sociales y culturales, y con las expectativas relativas a la segregación del trabajo por sexos; el acceso a vehículos, dispositivos digitales y competencias digitales; la seguridad y la violencia asociada al género en los espacios públicos, por las noches u online, y la carga que representa el trabajo de cuidados no remunerado. El artículo incluye citas de mujeres de Kenia que han superado estereotipos y barreras sociales para trabajar como repartidoras y conductoras mediante estas plataformas.

Aparte de en los sectores del transporte de pasajeros y el reparto, también han surgido plataformas digitales de trabajo en sectores muy feminizados como los de los cuidados a domicilio, las labores domésticas y los servicios de belleza; todos ellos, caracterizados por ser sectores muy informales con salarios bajos. En estos sectores se centran los artículos cuarto, quinto y sexto de esta compilación.

De entre los países europeos, España posee uno de los mayores volúmenes de trabajadores de plataformas. En el cuarto artículo, **“Las plataformas digitales de trabajo en sectores muy feminizados: los cuidados a domicilio en España”**, Olivia Blanchard, de Digital Future Society (DFS), explora el contexto en el cual las plataformas digitales de trabajo han entrado en el sector de los cuidados a domicilio en este país. A continuación, describe los diferentes modelos de plataforma que operan en dicho sector, muy feminizado, y analiza desde un punto de vista crítico las narrativas de los fundadores de las plataformas, así como sus afirmaciones de querer “formalizar y profesionalizar” el sector.

En el quinto artículo, Abhishek Sekharan, Chiara Furtado y Ambika Tandon, del Centre for Internet and Society (CIS) de la India, profundizan en las experiencias de las trabajadoras del sector de la belleza en este país y reflexionan sobre cómo, en la economía de plataformas, se están agudizando las dificultades que han tenido hasta ahora las mujeres al tratar de colectivizarse. Su artículo lleva el título **“El género y la negociación colectiva en la economía de plataformas: experiencias de las trabajadoras del sector de la belleza bajo demanda en la India”**. A partir de datos primarios, muestran cómo la vigilancia que ejercen las plataformas, sus técnicas de gestión digital y el aislamiento inherente a los trabajos de belleza están reforzando los obstáculos que dificultan la acción colectiva, y explican qué nuevas técnicas están empleando las mujeres para superar dichos obstáculos.

Aparte de la colectivización, se están observando otros métodos para el empoderamiento de las trabajadoras. Como alternativa a las empresas privadas de plataformas con ánimo de lucro, en diversos sectores y países están surgiendo plataformas cooperativas cuyas propietarias son las trabajadoras. Fairuz Mullagee, del proyecto sudafricano Social Law Project; Salonie Muralidhara Hiriyur, de la federación cooperativa Self-Employed Women’s Association (SEWA), y Nitya Nangalia, de SEWA Bharat, en la India, han participado en esta colección aportando el sexto artículo, con el título **“Trabajo doméstico y plataformización en la India y Sudáfrica: una mirada a los factores capacitantes y los obstáculos”**. En él, comparten las conclusiones extraídas en ambos países al crear cooperativas de plataformas como alternativas viables en un sector que emplea de forma predominante a mujeres desempoderadas y poco cualificadas, en un entorno dominado por el patriarcado y las relaciones de poder. El artículo muestra cómo algunos de los principales obstáculos a los que se enfrentan las *gig workers* del trabajo doméstico de la India y Sudáfrica tienen que ver con las brechas digitales de género (acceso a dispositivos

digitales, Internet y datos móviles, y falta de competencias digitales) y se asemejan a los de sus homólogas kenianas, descritos en el tercer artículo.

Como ya hemos mencionado, en los últimos años han proliferado los estudios de investigación sobre la *gig economy*. Sin embargo, sigue habiendo carencias significativas en las agendas de investigación actuales, una cuestión que se aborda en los artículos séptimo y octavo.

En su artículo, **“El género y los modelos operativos de las plataformas de trabajo de cuidados: cuestiones pendientes de estudio”**, el equipo de Fairwork, con base en el Reino Unido y formado por Funda Ustek-Spilda, Alessio Bertolini, Oguz Alyanak, Kelle Howson y Mark Graham, reclama un mayor escrutinio de las consecuencias que tienen para las condiciones laborales de las trabajadoras los diferentes modelos de las plataformas que operan en el sector de los cuidados. Este artículo se basa en los estudios llevados a cabo por Fairwork en la India, Sudáfrica, Alemania y el Reino Unido. Los autores concluyen que los modelos operativos que utilizan las plataformas en estos países empeoran aún más las ya deficientes condiciones laborales del sector de los cuidados tradicional. Además, la cantidad de horas de trabajo no remunerado, los impagos y la exposición a fuentes de ingresos poco fiables se incrementan de manera sustancial para las trabajadoras que tratan de depender de las plataformas.

Otro artículo que reflexiona sobre la necesidad de investigar en mayor profundidad el *modus operandi* de las plataformas es el de Aditi Surie, del Indian Institute for Human Settlements (IIHS), y Krishna Akhil Kumar Adavi, de la Universidad de Texas. Lleva el título **“El género, fuera de foco: reflexiones metodológicas sobre el trabajo en la economía de plataformas de la India”**, y gira en torno a la brecha de género presente en los datos que poseen las plataformas sobre su mano de obra y a cómo, cuando dichas plataformas tratan de implementar políticas no sexistas, estas acaban siendo insensibles a las diferencias de género.

Los dos últimos artículos de la colección se centran en la formulación de políticas y en el impacto de la pandemia de la COVID-19 sobre el acceso de las *gig workers* al mercado laboral, así como en sus condiciones de trabajo en diferentes países.

Emma Samman, del ODI, en el Reino Unido, y Abigail Hunt, que antes formaba parte del ODI y ahora trabaja en el Trades Union Congress, describen en su artículo **“El género y la *gig economy*: una nueva revisión de los pasos fundamentales**

para elaborar políticas basadas en la evidencia” cómo la pandemia de la COVID-19 ha afectado profundamente a la seguridad económica de las mujeres. En todo el mundo, las mujeres han perdido casi el doble de trabajos que los hombres, y han sufrido consecuencias más acusadas en los contextos más pobres, debido a que la proporción de trabajos informales es mayor y a que están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados (como la hostelería, el comercio al por menor y el trabajo doméstico). En la *gig economy*, resultaron más perjudicados los sectores en los que predominan las mujeres, como los del trabajo doméstico y los servicios de belleza, mientras que los sectores con predominio masculino, como el del reparto de comida, se beneficiaron de un aumento drástico de la demanda. Como se analiza en el artículo, la pandemia ha puesto de manifiesto una vez más que el hecho de clasificar a los trabajadores como autónomos influye negativamente en su acceso a la protección social, un pilar inalienable del trabajo decente.

En cuanto a la respuesta de las plataformas durante la pandemia, en todo el mundo, y salvo contadas excepciones, las plataformas hicieron más bien poco por ayudar a las trabajadoras de plataformas cuyos trabajos se redujeron o desaparecieron de la noche a la mañana, como se subraya en el artículo **“Trabajadoras de la *gig economy*, responsables políticos y plataformas: el impacto de la pandemia en varias economías del G20”**, firmado por Megha Kumar, de Oxford Analytica, en el Reino Unido. Este artículo presenta los resultados de la investigación realizada por Oxford Analytica sobre las experiencias de las trabajadoras de la *gig economy* durante la pandemia en Estados Unidos, China, la India, México, Indonesia y Sudáfrica. Algunas mujeres reaccionaron a la pérdida de trabajos en su sector incorporándose a los servicios de transporte y reparto mediante aplicaciones, aunque en ellos sigue existiendo un enorme desequilibrio de género. Más de dos años después del inicio de la pandemia, el artículo observa muy pocos avances en materia de intervenciones políticas con perspectiva de género que afecten a la *gig economy*, de modo que, probablemente, las trabajadoras de las plataformas digitales de trabajo seguirán sufriendo discriminación por motivos de género en las prácticas de contratación, así como salarios más bajos y un mayor riesgo de acoso.

En todo el mundo, hay una carencia generalizada de datos de empleo sobre los *gig workers*. Esto implica que los formuladores de políticas públicas no disponen de información sobre el verdadero volumen de mujeres (y hombres) que encuentran trabajo a través de las plataformas digitales, y que se desconocen sus salarios y sus condiciones

laborales. Esto, a su vez, es un obstáculo a la hora de elaborar políticas. Asimismo, como ilustran estos artículos, si realmente el trabajo en plataformas va a ofrecer a las mujeres una oportunidad de empoderamiento socioeconómico real, es urgente que las experiencias de las mujeres se reflejen en los datos, estudiar de forma crítica cómo los modelos y procesos de las plataformas agravan las desigualdades de género presentes en los mercados laborales tradicionales, y que los Gobiernos y los organismos de regulación internacionales incorporen una perspectiva de género al diseñar sus políticas.

Por último, mientras las mujeres de todo el mundo sigan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidados no remuneradas, y mientras no se observen cambios significativos en las plataformas y en las soluciones políticas, el mercado laboral digital 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 experiencia de las mujeres en las plataformas de trabajo online:

conclusiones de estudios de diferentes países

Escrito por

Uma Rani

Nora Gobel

Rishabh Kumar Dhir

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Suiza

Artículo

01

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES, EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

57%

45
40
35
30

Introducción

Las plataformas digitales de trabajo se han convertido en un elemento habitual del mundo contemporáneo y forman parte de nuestra vida cotidiana. Estas plataformas se han multiplicado por cinco a lo largo de la última década, y se han vuelto aún más prominentes desde que comenzó la pandemia de COVID-19, con los confinamientos y el teletrabajo. Tanto consumidores como empresas utilizan cada vez más este tipo de plataformas para cubrir todo tipo de necesidades (OIT 2021). Las plataformas están cambiando la manera de organizar y regular el trabajo. Pueden clasificarse en dos grandes categorías: plataformas de trabajo online¹ y plataformas de trabajo in situ.²

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha investigado los cambios que se están produciendo a consecuencia de la eclosión de las plataformas digitales de trabajo. En este artículo, se explora cómo dichas plataformas están transformando el panorama laboral, a partir de los resultados del informe de la OIT (OIT 2021) y, en particular, de las encuestas y entrevistas realizadas por la OIT a unos 3.000 trabajadores de 100 países, centradas en las plataformas de trabajo online (de microtareas y de trabajo autónomo) (Ibid.).

Aunque estas plataformas están abriendo nuevas oportunidades —especialmente para las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los grupos marginados de diferentes partes del mundo—, existen también ciertos retos, que se abordarán en este artículo, prestando especial atención a las trabajadoras.

¹ En las plataformas de trabajo online, los trabajadores llevan a cabo a través de Internet o a distancia las tareas o los trabajos asignados. Dichas tareas pueden consistir en servicios de traducción, jurídicos, financieros, de patentes, de diseño o de desarrollo de software, entre otros, en las plataformas de trabajo autónomo o por competición; o bien en completar tareas de corta duración, como anotar imágenes, moderar contenido o transcribir videos, en las plataformas de microtareas.

² En las plataformas de trabajo in situ, los trabajadores realizan las tareas en persona, en determinadas ubicaciones físicas, y dichas tareas pueden incluir servicios de taxi, entrega o reparto y servicios domésticos como los de fontaneros o electricistas, así como labores del hogar y prestación de asistencia y cuidados.

Trabajo esporádico para algunas, medio de subsistencia para muchas

El trabajo en plataformas es la principal fuente de ingresos para alrededor del 40 % de las mujeres encuestadas que trabajan en plataformas online, mientras que el 18 % utiliza esas plataformas para conseguir trabajos esporádicos. Para las demás, el trabajo en plataformas complementa los ingresos que obtienen con sus otros empleos, ya sea como trabajadoras eventuales, asalariadas o autónomas. En los países en vías de desarrollo, más de la mitad de las trabajadoras de plataformas dependen del trabajo en plataformas por ser su principal fuente de ingresos, mientras que, en las economías avanzadas, esa situación se da en un tercio de las trabajadoras, aproximadamente.

A menudo, esas trabajadoras no tienen ninguna relación laboral con las plataformas y están clasificadas como trabajadoras independientes o por cuenta propia. Por ello, no disponen de los beneficios asociados al empleo, como la baja por enfermedad, el seguro médico o las pensiones.

La disponibilidad de trabajos en estas plataformas es una dificultad persistente: alrededor del 90 % de las encuestadas indicaron que les gustaría trabajar más, pero que no logran suficientes horas. Esta falta de disponibilidad de trabajos puede deberse a la intensa competencia internacional por obtener los trabajos que se publican en estas plataformas. Por otra parte, los clientes presentan ciertos sesgos que restringen el acceso de las mujeres a determinados tipos de tareas.

“Un cliente me dio a entender que la tarea podía ser demasiado complicada para mí porque soy mujer.”

(Trabajadora de Upwork encuestada, Sudáfrica)

Para asegurarse de recibir trabajo de manera regular en estas plataformas, muchas trabajadoras se conectan por la noche, lo que afecta a la conciliación de su vida personal y laboral. Alrededor del 78 % de las mujeres que usan plataformas de microtareas trabajan por la noche, y esa proporción es mayor en los países en desarrollo (85 %). Esto se debe en gran medida a que muchos de los clientes de esas plataformas se encuentran en países del Norte Global y externalizan las tareas durante su horario de trabajo.

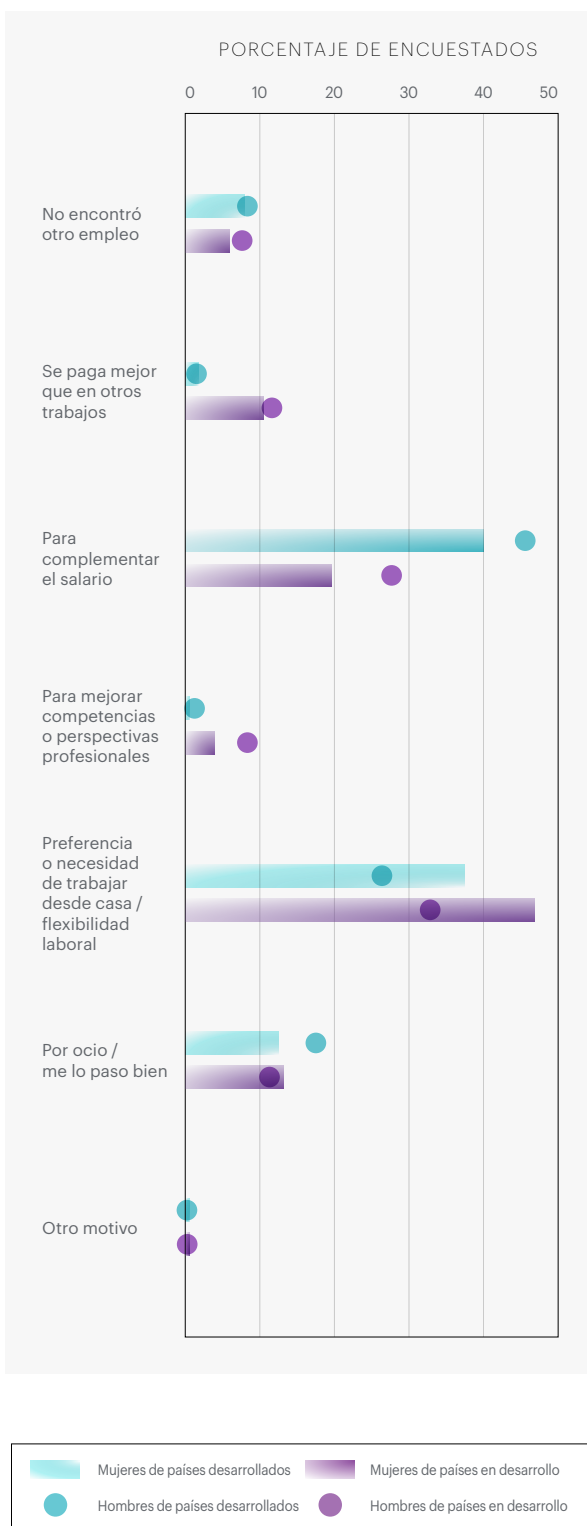
Trabajar desde casa: ¿preferencia personal o reafirmación de los roles de género?

La motivación de las mujeres por realizar encargos a través de estas plataformas de trabajo online tiene que ver con la flexibilidad que ofrecen, que les permite ocuparse de sus responsabilidades domésticas y de cuidados, y complementar los ingresos familiares.

Estos factores de motivación ponen de manifiesto algunos de los problemas preexistentes los mercados de trabajo y en la sociedad en general. En los países en vías de desarrollo, la proporción de mujeres que preferían trabajar desde casa era mayor que en los países desarrollados (véase la figura 1), lo que revela la prevalencia de las expectativas y los roles de género estereotipados de las mujeres con respecto a sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

Dichas expectativas, incluso en mujeres con un alto nivel de estudios, pesan mucho en su decisión de quedarse en casa y hacerse cargo de este tipo de responsabilidades. Esto limita su capacidad de acceder a oportunidades de empleo formal, mientras que las plataformas ofrecen una flexibilidad que sí les permite participar en el mercado de trabajo.

Figura 1. Motivos de los trabajadores para participar en plataformas online, por género y por grado de desarrollo de su país



Aproximadamente un cuarto de las mujeres que trabajaban en estas plataformas indicaron que tenían hijos menores de seis años. El alto coste que supone pagar a alguien por que cuide de los niños y el limitado acceso a las guarderías en numerosos países impiden que las mujeres tengan un empleo convencional en el mercado de trabajo tradicional.

“Realizo trabajos por cuenta propia porque así puedo estar con mis hijos, y eso me permite ser madre y, al mismo tiempo, mantener a mi familia.”

(Trabajadora de Upwork encuestada, Filipinas)

“Tengo dos hijos, aún son muy pequeños para ir al colegio y no he encontrado ningún trabajo que me mereciera la pena si, por cogerlo, tuviera que pagar a alguien que los cuidara.”

(Trabajadora de Microworkers encuestada, EE. UU.)

Si bien es cierto que las plataformas permiten a las mujeres obtener ciertos ingresos, estas asumen una carga doble, ya que asumen de forma desproporcionada las responsabilidades domésticas y de cuidados. Además, al trabajar mediante plataformas de trabajo online, muchas de estas mujeres quedan invisibilizadas, ya que trabajan por la noche o cuando se lo permiten sus labores domésticas (Berg et al. 2018). Por ello, el trabajo mediante plataformas de trabajo online está reafirmando, de nuevas maneras, los roles de las mujeres en la reproducción social, y también alejan a las trabajadoras de las relaciones sociales que tienen lugar en el trabajo.

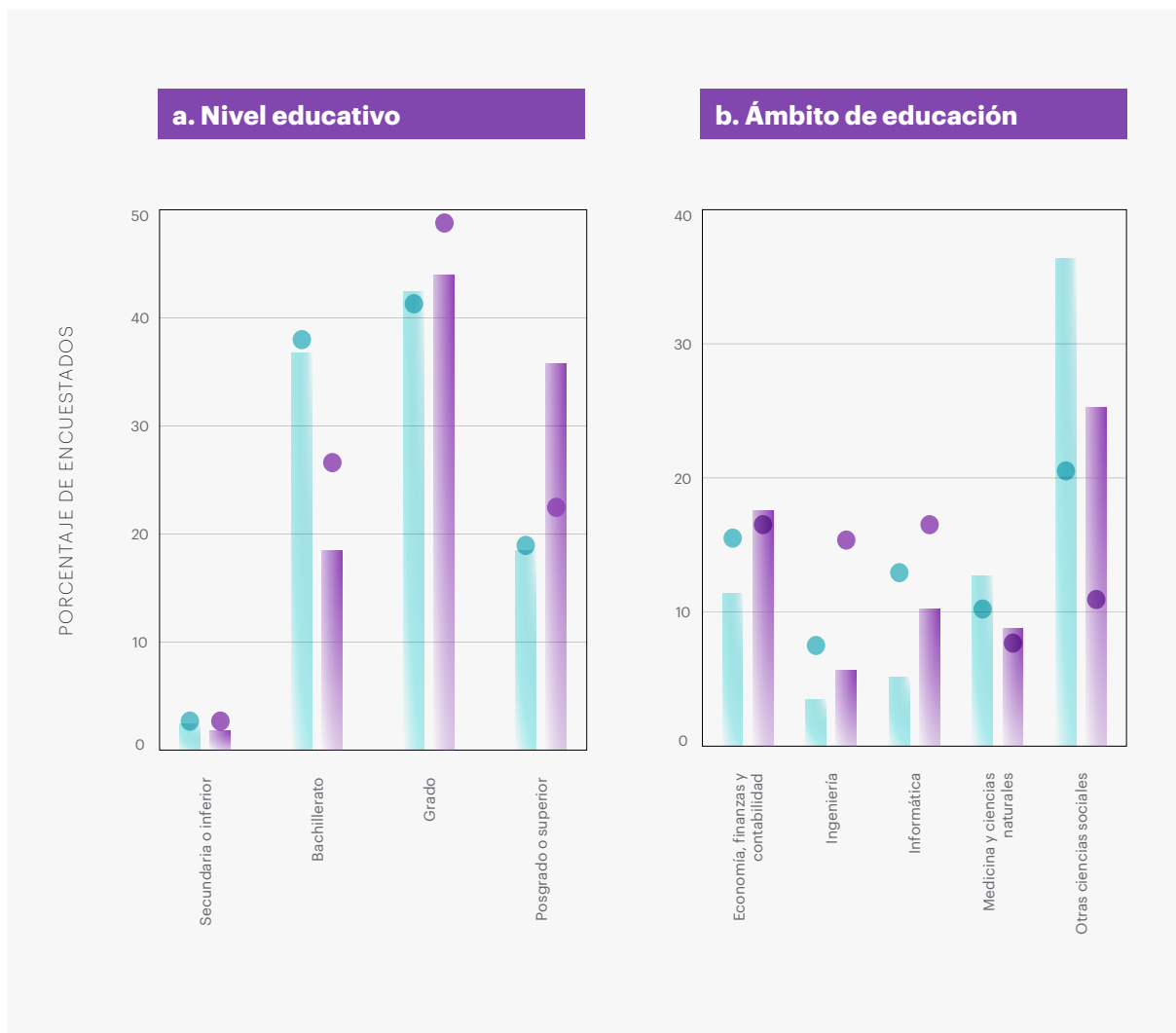
Fuente de la imagen: Digital Future Society.

Fuente de los datos: Encuesta global de la OIT a trabajadores de *crowdwork* (2017) y de plataformas de trabajo autónomo (2019-2020).

Las mujeres que participan en plataformas de trabajo online tienen un alto nivel de formación

En general, los trabajadores de plataformas online están altamente cualificados: más del 60 % tiene algún título de grado o bien de posgrado. Las mujeres poseen titulaciones de posgrado o bien superiores en mayor proporción que los hombres. Asimismo, el porcentaje de mujeres con un alto nivel de estudios es mayor en los países en desarrollo (80 %) que en las economías avanzadas (61 %) (véase la figura 2a). Y, en los países en vías de desarrollo, las diferencias de género son bastante acusadas. En Latinoamérica, por ejemplo, más del 80 % de las mujeres tienen un título de grado o bien superior, en contraste con el 60 % de los hombres.

Figura 2. Nivel educativo de los trabajadores de plataformas de trabajo online, por género y por grado de desarrollo de su país



Fuente de la imagen: Digital Future Society.

Fuente de los datos: Encuesta global de la OIT a trabajadores de crowdwork (2017) y de plataformas de trabajo autónomo (2019-2020).

Además de su alto nivel formativo, una proporción considerable de las trabajadoras posee alguna cualificación educativa especializada en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y medicina), tanto en las plataformas de microtarefas (un 56 %) como en las de trabajo autónomo (un 43 %) (véase la figura 2b). Existen diferencias de género en los ámbitos de educación: los hombres han recibido formación en ingeniería e informática en mayor proporción que las mujeres, tanto en las economías en desarrollo como en las avanzadas, y la proporción de mujeres que han recibido educación en medicina y ciencias naturales es algo mayor que la de los hombres.

El elevado porcentaje de mujeres altamente cualificadas que realizan tareas en estas plataformas puede deberse —como se ha observado antes— a las dificultades que afrontan en el mercado de trabajo en relación con sus oportunidades laborales, así como a los retos que suponen sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

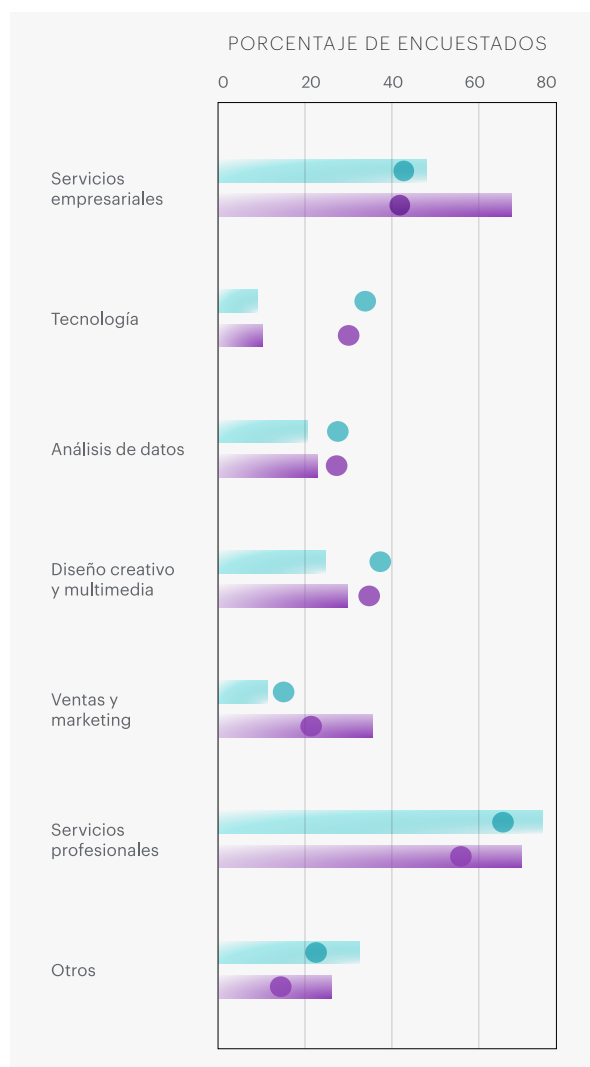
Las brechas de género persisten en las plataformas de trabajo online

En general, se ha dado por supuesto que el trabajo en plataformas eliminaría las brechas de género y las desigualdades de acceso al empleo y las relativas a la remuneración (Barzilay y Ben-David 2017). Sin embargo, la **participación de las mujeres** en las plataformas de trabajo online se asemeja, en gran medida, a la del mercado laboral tradicional *offline*. En dichas plataformas hay más hombres que mujeres, y el género femenino representa solo el 40 %, aproximadamente, del total de trabajadores de plataformas online de la muestra. En los países en vías de desarrollo, el desequilibrio de género es aún mayor: solamente 2 de cada 10 trabajadores son mujeres, lo que pone de relieve los retos que afrontan las mujeres al tratar de acceder a un empleo. En cambio, se observa un cierto equilibrio de género en Estados Unidos, donde casi la mitad de la mano de obra de las plataformas de trabajo online está formada por mujeres.

Por otra parte, pese al alto grado de formación de las mujeres, existe una marcada **segregación de género** en cuanto a las tareas realizadas en las plataformas de trabajo autónomo: los hombres se encargan de la mayoría de las tareas relacionadas con la tecnología

y el diseño creativo y multimedia, lo cual refleja la segregación ocupacional existente en el sector de la informática. Se observan tendencias similares en las encuestas a nivel de país de Ucrania y Rusia (Shevchuk y Strebkov 2021; Aleksynska et al. 2018). En contraste, las mujeres predominan en las tareas relacionadas con servicios empresariales, sobre todo en los países en desarrollo (un 70 %). Otros trabajos eminentemente femeninos son los servicios profesionales, como los del ámbito jurídico, traducción, edición y redacción, y los de ventas y marketing (véase la figura 3).

Figura 3. Segregación ocupacional en las plataformas de trabajo autónomo, por género y por grado de desarrollo de su país



Fuente de la imagen: Digital Future Society.

Fuente de los datos: Encuesta global de la OIT a trabajadores de plataformas de trabajo autónomo (2019-2020).

Los ingresos de los trabajadores en las plataformas de trabajo online suelen ser bajos. La mitad de los trabajadores ganan menos de 2,50 USD por hora y no suelen tener acceso a los beneficios de un empleo tradicional, como protección social, vacaciones y bajas remuneradas, salarios mínimos y negociación colectiva.

También se observan **brechas salariales de género** en las plataformas de trabajo online, que varían en función del tipo de tareas realizadas, el tipo de plataforma y si el trabajo se realiza desde un país desarrollado o en vías de desarrollo. Los ingresos medios por hora de las mujeres en las plataformas de trabajo autónomo son inferiores (10,50 USD) a los de los hombres (11,80 USD) si se considera únicamente el trabajo remunerado (véase la figura 4). Estos datos coinciden con los de otros artículos publicados, que reflejan que los hombres obtienen mayores ingresos por hora en comparación con las mujeres que realizan un trabajo similar (Aleksynska et al. 2021; Herrmann et al. 2019a, 2019b).

Es posible que estas diferencias de ingresos se deban a la segregación por género de las tareas (Chan y Wang 2018; Beerepoot y Lambregts 2015). No obstante, la situación se invierte al considerar las tareas no remuneradas, que representan un tercio de las horas de trabajo de los trabajadores. En ese caso, los ingresos medios por hora de las mujeres son superiores (8 USD) a los de los hombres (7,40 USD). Esto, hasta cierto punto, podría indicar que las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a buscar trabajo, mejorar su perfil o realizar tareas gratuitas o no remuneradas para ganar reputación.

Observamos tendencias similares en los países en vías de desarrollo. El hecho de que los ingresos de las mujeres sean mayores, proporcionalmente, que la de los hombres en estos países también puede deberse a que posean una mayor formación que ellos, lo que tal vez les permita acceder a tareas mejor retribuidas. Sin embargo, en los países desarrollados, las mujeres ganan menos que los hombres tanto en sus horas remuneradas (30 %) como al considerar los ingresos por hora en total (20 %).

Figura 4. Ingresos medios por hora (en USD) en las plataformas de trabajo autónomo, por género y por grado de desarrollo del país

		Ingresos por hora remunerada	Ingresos por hora en total (horas remuneradas y no remuneradas)
Todos los trabajadores	Hombres	11,80	7,40
	Mujeres	10,50	8,00
Países desarrollados	Hombres	21,00	14,10
	Mujeres	14,80	11,20
Países en vías de desarrollo	Hombres	8,60	5,10
	Mujeres	7,80	6,10

Fuente de la imagen: Digital Future Society.

Fuente de los datos: Encuesta global de la OIT a trabajadores de plataformas de trabajo autónomo (2019-2020)

Si miramos más allá de estos valores promedio y tenemos en cuenta varias características básicas³, a escala global, no hay evidencias claras de que exista una brecha salarial de género en las plataformas de trabajo autónomo. Sin embargo, sí se observan ciertas evidencias de una brecha salarial de género significativa en los estudios realizados a nivel de país en China y Ucrania. Las mujeres en Ucrania ganan un 26 % menos que los hombres, y en una de las plataformas de China, las mujeres ganaban un 32 % menos, aunque no se observaron tales brechas en las demás plataformas (OIT 2021). Los estudios disponibles no permiten determinar con claridad los motivos de esa ausencia de brechas salariales de género.

Por último, también existen desigualdades significativas en los ingresos de las mujeres entre los países desarrollados y en desarrollo. Las mujeres de los países desarrollados ganan casi un 50 % más que las de los países en vías de desarrollo, tanto al considerar las horas remuneradas como al tener en cuenta los ingresos totales. Es una cifra sorprendente, dado que realizan tareas bastante similares. Las diferencias son mucho mayores en el caso de los hombres. Puede que, dado el exceso de oferta de mano de obra de las plataformas de trabajo online,

³ Las características básicas incluyen el sexo, estado civil, tamaño de la familia, si tienen niños menores de seis años, experiencia, localidad, tener un grado universitario, estatus

migratorio, y cuál es la plataforma principal, además de si se realizan ciertas tareas.

haya una competencia feroz entre los trabajadores. De ahí que, en los países en desarrollo, algunos trabajadores estén haciendo ofertas a la baja o encargándose de tareas gratuitamente —algo que muchos afirmaron hacer—, a fin de mejorar sus valoraciones y reputación, y poder acceder a los trabajos. También es posible que algunos estén asumiendo parte del coste de su trabajo evitando facturar tareas como el tiempo dedicado a preparar sus ofertas para optar a los proyectos (Rani et al. 2022).

Respecto a la brecha salarial de género en las plataformas de microtareas, las evidencias son bastante dispares (véase la figura 5). En general, y en los países en desarrollo, las mujeres obtienen un poco más de ingresos medios por hora que los hombres en las tareas remuneradas. Si tenemos en cuenta las tareas no remuneradas, estas diferencias desaparecen entre todos los trabajadores, aunque los hombres ganan un poco más que las mujeres en los países en desarrollo. Solo se observa una brecha de género en los ingresos de los países desarrollados. No obstante, sí se perciben algunas diferencias de remuneración entre géneros al observar determinadas plataformas. La brecha salarial de género, considerando los ingresos totales, varía entre el 5 % y el 18 % según la plataforma (AMT, CrowdFlower y Prolific). Dicha brecha salarial de género de AMT también se observó entre los trabajadores de Estados Unidos (Adams-Prassl y Berg 2017). En la plataforma Microworkers, las mujeres ganaban más que los hombres, y en Clickworker, los ingresos eran prácticamente iguales. El motivo principal es que las mujeres estaban más cualificadas que los hombres y realizaban tareas mejor remuneradas en algunas regiones.

Figura 5. Ingresos por hora (en USD) en las plataformas de microtareas, por género y por grado de desarrollo del país

		Ingresos por hora remunerada	Ingresos por hora en total (horas remuneradas y no remuneradas)
Todos los trabajadores	Hombres	4,30	3,30
	Mujeres	4,70	3,30
Países desarrollados	Hombres	5,40	4,30
	Mujeres	5,10	3,60
Países en vías de desarrollo	Hombres	2,80	2,10
	Mujeres	2,90	2,00

Fuente de la imagen: Digital Future Society.

Fuente de los datos: Encuesta global de la OIT a trabajadores de crowdwork (2017).

Aunque en las plataformas de microtareas los encargos son breves, simples y repetitivos en comparación con las tareas especializadas de las plataformas de trabajo autónomo, constatamos que una gran proporción de las mujeres que las realizan tienen títulos de grado o superiores. Esto, en cierta medida, indica que en estas plataformas se infraaprovechan las habilidades de los trabajadores, lo que implica que no se les compensa adecuadamente por su nivel educativo. Además, si comparamos las tareas realizadas por los trabajadores de plataformas de microtareas con los de empresas tradicionales en la India y Estados Unidos, vemos que obtienen unos ingresos significativamente menores que sus homólogos tradicionales, y que la cifra es inferior en el caso de las mujeres, tanto en la India como en Estados Unidos (véase la figura 6).

Figura 6. Ingresos por hora de los trabajadores de plataformas de microtareas en comparación con sus homólogos de los mercados de trabajo tradicionales



Fuente de la imagen: Digital Future Society.

Fuente de los datos: Encuesta global de la OIT a trabajadores de crowdwork (2017).

Por último, al igual que en las plataformas de trabajo autónomo, observamos que las mujeres de los países en vías de desarrollo ganan menos que las de los países desarrollados. Esto puede deberse, en parte, a las características de diseño de las plataformas de microtarefas, que pueden imponer restricciones o excluir a los trabajadores de determinados países, así como vincular el género y la edad a ciertas tareas. Las evidencias disponibles, basadas en respuestas cualitativas, revelan que los trabajadores de los países en desarrollo, a menudo, no tenían muchas opciones y acababan encargándose de tareas peor remuneradas, mientras que los de las economías desarrolladas llevaban a cabo las tareas de mayor retribución (OIT 2021; Rani y Furrer 2021).

¿Qué podemos hacer para que las condiciones laborales de las plataformas de trabajo online sean decentes?

En este artículo se observa con claridad que las plataformas han creado ciertas oportunidades, pero que también representan retos para sus trabajadores, especialmente para las mujeres. El debate sobre las relaciones laborales (si los trabajadores de plataformas son empleados o trabajan por cuenta propia) involucra directamente a las trabajadoras, ya que no disfrutan de beneficios asociados al trabajo ni de protección social. En general, el nivel de sindicalización en las plataformas de microtarefas y de trabajo autónomo es bastante bajo (del 5 % y del 1 %, respectivamente). Además, la dispersión geográfica de estos trabajadores hace muy difícil emprender acciones de negociación colectiva para defender sus derechos.

También resulta muy difícil demostrar la existencia de un trato discriminatorio en las plataformas de trabajo online. En muchas jurisdicciones se han formulado derechos y normas contra la discriminación en el contexto de las relaciones laborales, y el trabajo en plataformas plantea complejos interrogantes a la hora de abordar los problemas de discriminación en la legislación (OIT 2021). Por último, el diseño y desarrollo de los algoritmos de estas plataformas merece especial atención, ya que están diseñados por personas y pueden agravar o reproducir algunos de los sesgos estructurales existentes.

Dado que las plataformas de trabajo online operan simultáneamente en multitud de jurisdicciones, es necesario un diálogo global sobre las políticas, así como coordinación para solucionar estos retos y velar por que los estándares laborales universales se apliquen a todos los trabajadores. A fin de garantizar un trabajo decente en las plataformas de trabajo online, no solo hay que prestar atención a los ámbitos del derecho del trabajo que ofrecen protección social y laboral, sino también a otros campos jurídicos y políticos, como el derecho de competencia y la legislación emergente en materia de algoritmos.

Para ello, es preciso asegurarse de que los trabajadores estén clasificados correctamente y de acuerdo con los sistemas de clasificación nacionales; de que los algoritmos que afectan a los trabajadores sean transparentes y sus responsables rindan cuentas de ellos; de que los trabajadores por cuenta propia de las plataformas tengan derecho a negociar colectivamente; de que todos los trabajadores de plataformas dispongan de unos beneficios de seguridad social adecuados, y de establecer normas de protección de los salarios, remuneración justa y horas de trabajo, entre otras cuestiones (OIT 2021).

REFERENCIAS

Adams-Prassl, A. y Berg, J. (2017). When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers. Social Science Research Network (SSRN) Scholarly Paper ID 3048711. [online] Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711 (Consultado: 2-5-2022).

Aleksynska, M., Bastrakova, A. y Kharchenko, N. (2018). Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. OIT. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/travail/WCMS_635370/lang--en/index.htm (Consultado: 2-5-2022).

Aleksynska, M., Shevchuk, A. y Strebkov, D. (2021). Online Platform Work in Russia and Ukraine: Gender Differences in Earnings and Work Satisfaction. En *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labor Market and Values in Empirical Research*, editado por Karabchuk, T., Kumo, K., Gatskova, K. y Skoglund, S. pp. 277-299. Springer. [PDF] Disponible en: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-15-9358-1> (Consultado: 2-5-2022).

- Barzilay, A. y Ben-David, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review* 47 (2): 393–431. [PDF] Disponible en: <https://scholarship.shu.edu/shlr/vol47/iss2/2/> (Consultado: 2-5-2022).
- Beerepoot, N. y Lambregts, B. (2015). Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services? *Global Networks* 15 (2): 236–255. [PDF] Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/glob.12051> (Consultado: 2-5-2022).
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, M. S. (2018). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. OIT. [online] Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm (Consultado: 2-5-2022)
- Chan, J. y Wang, J. (2018). Hiring Preferences in Online Labor Markets: Evidence of a Female Hiring Bias. *Management Science* 64 (7): 2973–94. [online] Disponible en: <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/mnsc.2017.2756> (Consultado: 2-5-2022)
- Herrmann, A. M., Zaal, P., Chappin, M. M. H. y Schemmann, B. (2019a). We Don't Need No Education! How the Gig Economy Challenges the Current Education Paradigm of the Western World. En 31st Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE): Fathomless Futures: Algorithmic and Imagined. Society for the Advancement of Socio-Economics. [online] Disponible en: <https://sase.confex.com/sase/2019/meetingapp.cgi/Paper/11001> (Consultado: 2-5-2022).
- Herrmann, A. M., Zaal, P., Chappin, M. M. H. y Schemmann, B. (2019b). Does Education Still Matter in Online Labor Markets? En *Perspectives on the Sharing Economy*, editado por Wruk, D., Oberg, A. y Maurer, I. Cambridge Scholars Publishing. [online] Disponible en: https://www.andrea-herrmann.eu/publications/Herrmann_Zaal_Chappin_Schemmann__2019__Does_Education_Still_Matter_in_OLMs.pdf (Consultado: 2-5-2022).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. OIT. [online] Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_823119/lang-es/index.htm (Consultado: 2-5-2022).
- Rani, U., Dhir, R. K. y Gobel, N. (2022). Work on online labour platforms: Does formal education matter? En *Platformization and informality: Pathways of change, alteration and transformation*, editado por Huws, U. y Surie, A. India: Routledge.
- Rani, U. y Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition and Change*, 25(2), pp. 212-236. [online] Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024529420905187> (Consultado: 2-5-2022).
- Shevchuk, A. y Strebkov, D. (2021). Freelance platform work in the Russian Federation: 2009–2019. ILO Working Paper 38. OIT. [online] Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_815254/lang-en/index.htm (Consultado: 2-5-2022).

Sobre los y las autoras

LA EXPERIENCIA DE LAS MUJERES EN LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO ONLINE. CONCLUSIONES DE ESTUDIOS DE DIFERENTES PAÍSES

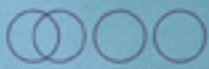
Uma Rani es economista sénior en el Departamento de Investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sus estudios se centran en la economía informal, los salarios mínimos y las transformaciones digitales en el mundo laboral.

Nora Gobel es responsable de investigación júnior en el Departamento de Investigación de la OIT. Tiene un máster en Política Económica de Mercados Globales por la Universidad Centroeuropea.

Rishabh Kumar Dhir es responsable de investigación en el Departamento de Investigación de la OIT y doctor en Estudios del Desarrollo por el IHEID, en Ginebra, Suiza.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es un organismo de las Naciones Unidas cuyo mandato es promover la justicia social y económica mediante el establecimiento de normas laborales internacionales.

Véase: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>



Evaluación de las desigualdades de género en la economía de plataformas:

un análisis de los repartidores y conductores del Área Metropolitana de Buenos Aires

Escrito por

Ariela Micha

Francisca Pereyra

Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina

Cecilia Poggi

Agence Française de Développement, Francia

Artículo

02

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES, EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

Introducción

Desde hace unos años, la expansión de la economía de plataformas y la manera en que afecta a las condiciones laborales reciben cada vez más atención, lo que contribuye a la expansión de la literatura sobre esta materia. Sin embargo, el análisis de cómo afectan estas nuevas modalidades de trabajo a las desigualdades de género preexistentes en el mercado laboral es aún una línea de trabajo emergente, y prácticamente inexistente en el contexto de los países en vías de desarrollo.

En **Argentina** en particular, la entrada masiva de plataformas que tuvo lugar a finales de la década pasada coincidió con una grave recesión económica que se agudizó con la pandemia de COVID-19. El desempleo, pese a ser un problema generalizado, ha afectado más a las mujeres que a los hombres, lo que constituye un incentivo para que muchas trabajadoras prueben suerte con ciertas oportunidades de trabajo promovidas por dichas plataformas. Así, se ha creado un contexto favorable para analizar las desigualdades de género presentes en este entorno laboral.

¿Qué información existe sobre este tema a escala global? La línea de investigación incipiente sobre la segregación ocupacional en la economía

de plataformas indica que, en este ámbito, se perpetúan las ocupaciones asociadas a cada género, tanto en las plataformas de trabajo online como en el trabajo in situ (Hunt y Machingura 2016; van Doorn 2017; Ticona y Mateescu 2018; Hunt y Samman 2019).

Además, respecto al análisis de las diferencias de ingresos entre trabajadores de plataformas, ya hay algunos estudios que revelan las brechas salariales de género existentes entre trabajadores en las plataformas de trabajo online y las de trabajo in situ (Adams y Berg 2017; Barzilay y Ben David, 2017; Liang et al. 2018; Cook et al. 2019).

El último estudio mencionado analiza datos de más de un millón de conductores de Uber en Estados Unidos y demuestra que existe una brecha de ingresos del 7 % entre hombres y mujeres. Es interesante señalar que, pese a dicha segregación, otras evidencias sugieren que las empresas de plataformas pueden estar contribuyendo a que las mujeres se incorporen a sectores tradicionalmente masculinos. Esta situación se observa en diversos países, en el caso particular de la empresa de transporte de pasajeros Uber (IFC 2018).

El presente artículo trata de evaluar las desigualdades de género existentes en dos ocupaciones que se llevan a cabo mediante plataformas en el Área Metropolitana de Buenos Aires: el transporte de pasajeros y los servicios de entrega y reparto.¹ El análisis se basa en el trabajo de campo realizado entre julio del 2020 y marzo del 2021, que incluyó entrevistas cualitativas en profundidad con 40 trabajadores (hombres y mujeres), y un estudio cuantitativo de casi 800 casos,² en el que se seleccionó deliberadamente una muestra aleatoria de 150 mujeres de cada ocupación.

En términos de las plataformas que se sometieron a estudio, se eligieron las principales compañías que ofrecen estos servicios en el mercado (Uber en el caso del transporte de pasajeros, y Rappi, Glovo, Pedidos Ya y Uber Eats en el sector del reparto).³

Las plataformas pueden facilitar la incorporación de mujeres a algunas actividades tradicionalmente masculinas

Aunque las dos ocupaciones que analizamos —el transporte de pasajeros y los servicios de entrega y reparto— son actividades con un gran predominio de hombres, los datos disponibles sugieren que las plataformas están contribuyendo a un aumento incipiente de la participación de las mujeres en estos sectores. De hecho, mientras que en el empleo tradicional la participación femenina es casi inexistente, en la actualidad, las mujeres representan alrededor de un quinto de los trabajadores de plataformas que ofrecen servicios de reparto y transporte de pasajeros.

Este fenómeno se debe principalmente a tres factores. En primer lugar, el hecho de que los mecanismos de selección de los trabajadores sean impersonales ayuda a evitar la discriminación directa. Las trabajadoras señalan que la discriminación a la que se podrían enfrentar al incorporarse a ocupaciones muy masculinizadas se neutraliza gracias a un mecanismo de acceso que no requiere interactuar directamente, y que por lo general solo es necesario cumplir determinados requisitos a través de Internet.

En segundo lugar, las trabajadoras subrayan la flexibilidad de horarios, que les permite combinar el trabajo remunerado con la mayor parte de las

¹ Este artículo resume los resultados de un proyecto de investigación más amplio, “Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires: implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”, desarrollado de forma cooperativa por la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) de Argentina y la Agence Française de Développement (AFD). Todas las conclusiones, interpretaciones y opiniones reflejan únicamente la visión de las autoras y no representan la posición oficial de sus instituciones.

² En el caso de los repartidores, parte del estudio cuantitativo (150 casos) fue realizado por la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Buenos Aires y se integró en la base de datos general de este proyecto mediante un acuerdo de colaboración.

³ Al comenzar el estudio, todas estas empresas se encontraban activas, pero, al finalizar el año 2020, Glovo y Uber Eats habían dejado de operar en el país.

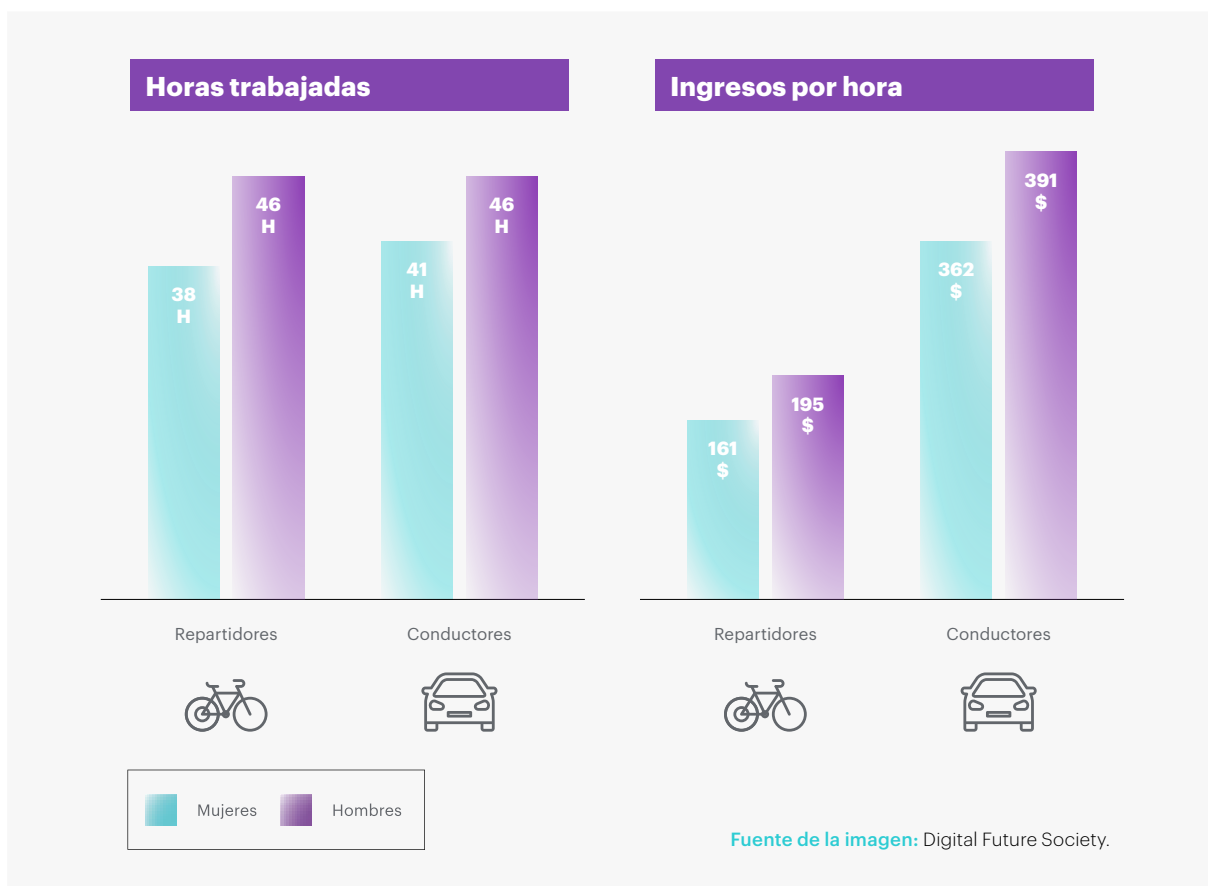
responsabilidades de cuidados que se les asignan socialmente. En tercer lugar, el contexto laboral local también desempeña un papel importante. Como se ha mencionado, la tasa de desempleo argentina ha mantenido una tendencia ascendente en los últimos años (un problema que ha empeorado durante la pandemia) y ha afectado a las mujeres en mayor medida que a los hombres. Por ello, la imposibilidad de encontrar otro empleo es otro de los motivos predominantes por los que las mujeres se aventuran a aprovechar las nuevas oportunidades laborales que ofrecen las plataformas.

Las plataformas reproducen las brechas de género

Aunque la incorporación de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinas pueda considerarse una tendencia positiva (dado que abre nuevas oportunidades laborales y facilita el acceso a una fuente de ingresos), sigue implicando la existencia de unas brechas de género significativas, lo que traza una línea de continuidad con lo que ocurre en el mercado laboral en general.

Las conductoras de Uber trabajan, de media, 5 horas menos a la semana que sus homólogos masculinos, y sus ingresos mensuales y por hora son inferiores a los de los hombres: un 11 % y un 8 % menores, respectivamente. Por su parte, las repartidoras trabajan 8 horas menos a la semana que los repartidores hombres. La brecha de género es aún más profunda en esta ocupación: de media, los ingresos mensuales de las mujeres son un 24 % inferiores a los de los hombres y ganan un 17 % menos por hora.

Figura 1. Brechas de género en horas trabajadas e ingresos por hora de repartidores y conductores de plataformas en Buenos Aires, 2020-2021



Qué hay detrás de las brechas de género: las desigualdades de género estructurales y las políticas de las plataformas

La flexibilidad de horarios que ofrecen las plataformas supone más oportunidades para que las mujeres participen en estas ocupaciones, pero siguen estando más limitadas que los hombres: las mujeres continúan adaptando sus horas de trabajo remunerado a las responsabilidades domésticas y de cuidados, no remuneradas, que se les asignan socialmente. A diferencia de los hombres, ellas suelen afirmar que son la persona con mayor responsabilidad de cuidar a las personas dependientes de su familia. Debido a esto, trabajan menos horas de media que los hombres y reciben unos ingresos mensuales inferiores.

Otro factor que influye en el rendimiento económico de los trabajadores de plataformas de ambos géneros es que las mujeres no tienen el mismo nivel de acceso a vehículos más rápidos o eficientes. Esto ocurre sobre todo en el sector del reparto, ya que la proporción de trabajadores que disponen de motocicleta en lugar de bicicleta es mayor en los hombres que en las mujeres (el 40 % frente al 21 %, respectivamente). Esta situación implica que, en la misma cantidad de horas, las repartidoras llegan a hacer menos entregas que los hombres.

Además, los trabajadores aseguran que las plataformas suelen asignar más solicitudes de entrega a los trabajadores con moto. Hay varias razones por las que las mujeres tienen menos acceso a los vehículos motorizados. Algunos factores significativos son la falta del capital inicial necesario para adquirirlos, o las dificultades para hacer frente a los costes fijos que conlleva este tipo de medios de transporte, por no poder dedicarse al trabajo a tiempo completo. Por otro lado, hay patrones culturales más amplios en torno a la relación de los hombres y las mujeres con los vehículos (y con las motos en particular) que condicionan la decisión de usar estos recursos de producción. De hecho, muchos hombres ya poseían o utilizaban motos anteriormente, mientras que las mujeres carecen de experiencia y las perciben como un medio de transporte más peligroso.

Asimismo, es importante tener en cuenta que las trabajadoras afrontan más restricciones en términos de *cuándo* y *dónde* pueden trabajar.

En referencia a *cuándo* trabajar, nuestro análisis sugiere que numerosas trabajadoras evitan intencionadamente los días y las horas más rentables, según el mecanismo de fijación dinámica de precios. Esta situación tiene que ver, sobre todo, con el hecho de que hacen menos turnos de noche que los hombres (el 51 % frente al 33 %), y en ese horario hay más solicitudes de transporte y entregas. Esto se debe a que, por la noche, las mujeres se sienten más expuestas a las situaciones de acoso sexual y robo con violencia. La participación de las mujeres también es algo menor que la de los hombres (el 80 % frente al 86 %) los fines de semana, más rentables, puesto que muchas no pueden dejar a sus hijos en el colegio durante esos días.

En cuanto a *dónde* pueden trabajar, las mujeres son más propensas que los hombres a rechazar solicitudes de transporte y reparto cuando consideran que la zona es peligrosa. Cada rechazo implica una pérdida de ingresos, dado que el sistema suele aplicar un período de espera cada vez que los trabajadores rechazan una solicitud de transporte o entrega.

Todo esto influye en las valoraciones de las trabajadoras: muchas empresas suelen asignar puntuaciones más altas a los trabajadores con una mayor dedicación horaria, capaces de trasladarse más rápido y con menor proporción de servicios rechazados. Y, si la puntuación es insuficiente, esto puede restringir la posibilidad de que accedan a las ofertas de trabajo más rentables (reservadas a los trabajadores mejor clasificados) e incluso derivar en la desactivación temporal o permanente de su perfil.

Las plataformas pueden adoptar políticas con perspectiva de género

Muchos de los problemas descritos más arriba no pasan desapercibidos para las propias compañías responsables de estas plataformas, que pueden adoptar políticas de género. La plataforma Uber ha implementado hace poco una iniciativa muy prometedora para abordar las restricciones que sufren las mujeres en su trabajo, en relación con el acoso, la violencia y la inseguridad callejera. Con este fin, la plataforma ha lanzado una nueva función dentro de la aplicación: Uber Ellas. La herramienta solo está disponible para las conductoras, que pueden filtrar las solicitudes de transporte y recibir únicamente las

de pasajeras que se hayan identificado como mujeres (una iniciativa que también aporta seguridad a las propias clientas).

Esta nueva herramienta es opcional y se puede activar o desactivar en cualquier momento del día y durante el tiempo que desee la conductora. Con esta función, las mujeres pueden aprovechar los precios dinámicos del horario nocturno, ya que pueden activarla cuando se sientan más expuestas a los riesgos. Este es solo un ejemplo que demuestra la capacidad que tienen las compañías de las plataformas para encontrar soluciones creativas a las dificultades de las trabajadoras a la hora de sacar partido de la plataforma sin limitaciones, y constituye un tipo de práctica que deberían incentivar más las regulaciones y políticas públicas.

La dimensión de género debería ser una parte esencial de las futuras regulaciones de plataformas

Aunque ya se han elaborado algunos proyectos de ley, como ocurre en la mayor parte del mundo, la regulación del trabajo en plataformas es una tarea pendiente en Argentina, especialmente en lo relativo a las desigualdades de género.

En primer lugar, se deberían favorecer marcos normativos que mejoren la flexibilidad de horarios, puesto que es uno de los principales factores que permiten a las mujeres participar en las actividades de las plataformas. Las regulaciones orientadas a ello, ya sean directas o indirectas, beneficiarían a toda la mano de obra femenina, no solo en el contexto de las plataformas, ya que las mujeres siguen sufriendo desigualdades de género estructurales, particularmente en cuanto a la distribución social de los cuidados.

En segundo lugar, las políticas de las plataformas deben diseñarse con un enfoque explícitamente sensible al género. Esto implicaría incluir la perspectiva de género en la definición de la prestación de servicios y de los métodos para asignar los servicios solicitados, así como la ejecución de los servicios, y también en la gestión del sesgo algorítmico que pueda generarse en el proceso, como los privilegios o penalizaciones que se establecen según la actividad horaria, la rapidez o la cantidad de trabajos rechazados.

En tercer lugar, las iniciativas para mejorar la seguridad de las trabajadoras y usuarias de plataformas promoverían una mayor participación de las mujeres en estas ocupaciones. Aunque es importante animar a las compañías a adoptar medidas con perspectiva de género, estas deben desarrollarse en el contexto de una agenda de políticas públicas y un marco normativo más amplio. El objetivo debe ser reducir la inseguridad en las calles, que afecta más a las mujeres y restringe sus oportunidades laborales y su bienestar.

Aplicando un enfoque sensible al género en la futura regulación de las plataformas en Argentina, los responsables políticos tendrán la oportunidad de crear marcos para que la mano de obra femenina, que se está incorporando a la economía de plataformas, pueda contribuir a ella de manera más justa e inclusiva y, al mismo tiempo, las plataformas puedan prestar mejor sus servicios a un mercado cada vez mayor.

REFERENCIAS

- Adams, A. y Berg, J. (2017). When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers. SSRN. [PDF] Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3048711> (Consultado: 12-5-2022).
- Barzilay, A. y Ben David, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review* (47), pp. 393-431. [PDF] Disponible en: <https://scholarship.shu.edu/shlr/vol47/iss2/2/> (Consultado: 12-5-2022).
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A. y Oyer, P. (2019). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. National Bureau of Economic Research. [PDF] Disponible en: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf> (Consultado: 12-5-2022).
- Hunt, A. y Machingura, F. (2016). A good gig? The rise of on-demand domestic work. *Development Progress, Working Paper 07*, ODI. [PDF] Disponible en: <https://cdn.odi.org/media/documents/11155.pdf> (Consultado: 12-5-2022).

Hunt, A. y Samman, E. (2019). Gender and the gig economy: Critical steps for evidence-based policy. Working Paper 546, ODI. [PDF] Disponible en: <https://cdn.odi.org/media/documents/12586.pdf> (Consultado: 12-5-2022).

IFC. (2018). Driving Toward Equality: Women, Ride-Hailing, and the Sharing Economy. International Finance Corporation. [PDF] Disponible en: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/drivingtowardequality (Consultado: 12-5-2022).

Liang, C., Hong, Y., Gu, B. y Peng, J. (2018). Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences. NET Institute Working Paper No. 18-03. [PDF] Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3266249 (Consultado: 12-5-2022).

Ticona, J. y Mateescu, A. (2018). Trusted strangers. Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, pp. 1-21. [PDF] Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461444818773727> (Consultado: 12-5-2022).

van Doorn, N. (2017). Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy'. *Information, Communication & Society*, 20:6, pp. 898-914. [PDF] Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369118X.2017.1294194> (Consultado: 12-5-2022).

Sobre los y las autoras

EVALUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS: UN ANÁLISIS DE LOS REPARTIDORES Y CONDUCTORES DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES

Ariela Micha es economista feminista en el Área de Economía de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), en Argentina. Investiga sobre el género y el mercado laboral, así como sobre las políticas de cuidados. Es doctora en Ciencias Sociales por la UNGS.

Francisca Pereyra es socióloga y profesora adjunta en la Universidad Nacional de General Sarmiento, en Argentina. Investiga sobre el género y el mercado laboral, así como sobre las políticas de cuidados. Es doctora en Sociología por la Universidad de Essex (Reino Unido).

Cecilia Poggi es economista laboral y responsable de investigación en el Departamento de Investigación de la Agence Française de Développement (AFD), en Francia. Investiga sobre la protección social, el mundo del trabajo, la informalidad y la inclusión social. Es doctora en Economía por la Universidad de Sussex (Reino Unido).

La **Universidad Nacional de General Sarmiento** (UNGS) es una universidad pública argentina, dedicada a la enseñanza y la investigación en una gran variedad de campos. Esta institución pone especial énfasis en la transferencia de conocimientos a la sociedad para nutrir las intervenciones de políticas públicas.

Véase: <https://www.ungs.edu.ar>

La **Agence Française de Développement** (AFD) es una institución financiera pública que implementa la política de Francia en materia de solidaridad y desarrollo internacional. Mediante la financiación de ONG y del sector público, así como sus estudios de investigación y publicaciones, la AFD promueve y acelera las transiciones hacia un mundo más justo y resiliente.

Véase: <https://www.afd.fr>

La experiencia de las trabajadoras de plataformas en Kenia

“Me siento empoderada, pero no puedes tener la piel fina”

Escrito por

Savita Bailur

Caribou Digital y Universidad de Columbia, EE. UU.

Grace Natabaalo

Caribou Digital, Uganda

Nasubo Ongoma

Qhala, Kenia

Artículo

03



PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO

Introducción

“Trabajar online aporta libertad: puedo pasar más tiempo con mis seres queridos. Pero no es fácil ser mujer y dirigir una empresa online.”

Trabajar mediante plataformas (por ejemplo, ser anfitrión de Airbnb, realizar tareas como autónomo o transportar pasajeros) es una idea prometedora para muchos jóvenes, especialmente en las economías en las que prolifera el trabajo informal. Los resultados que se presentan en este artículo se basan en nuestro anterior estudio sobre la “plataformización” de los medios de subsistencia entre la juventud de **Kenia** (Qhala y Caribou Digital 2021). Dicho estudio, que refuerza lo observado en todo el mundo sobre las dinámicas del trabajo y las plataformas, reveló que las mujeres aún debían superar numerosos obstáculos y normas sociales preexistentes para poder competir favorablemente con los hombres online. Este artículo examina en mayor detalle esa desigualdad.

Nuestro estudio no se limita a lo que se suele denominar la “economía de bolos” (*gig economy*), e introduce el término *platform livelihoods* (‘medios de subsistencia mediante plataformas’), que hace referencia a las maneras en que las personas se ganan la vida trabajando, comerciando, alquilando

¹ Este artículo va más allá del concepto del trabajo en plataformas, definido en los demás artículos de esta publicación, e incluye otras formas de ganarse la vida a través de las plataformas digitales, dado que el estudio que

se presenta señala que existen obstáculos relacionados con el empoderamiento de las mujeres en diferentes tipos de plataformas.

inmuebles o participando en *marketplaces* digitales (Donner 2021). Esto incluye categorías como la de los emprendedores que venden bienes y servicios en redes sociales y sitios web de comercio electrónico, la mayoría de los cuales son mujeres. Nuestro estudio cualitativo (a base de entrevistas, grupos de debate y conversaciones en grupos de WhatsApp) indica que existen tres tensiones clave:

1. Las plataformas ofrecen un potencial de empoderamiento —más concretamente, independencia social y económica— que es valorado por las mujeres. Sin embargo, para muchas de las mujeres entrevistadas, este empoderamiento se acompaña de historias de explotación, acoso por parte de clientes, problemas de seguridad y trabajo no remunerado. Las normas sociales y los roles de género obstaculizan el acceso al trabajo y el empoderamiento de las mujeres.
2. Existe el mito de que el trabajo online ofrece flexibilidad. No obstante, algunas mujeres señalaron que se levantaban muy temprano, incluso a las tres de la madrugada, para poder conciliar sus labores domésticas con el trabajo online (Natabaalo 2021). Los hombres entrevistados consideraban que el *gig work* era muy beneficioso para las mujeres, pero las entrevistadas afirmaron que, simplemente, reflejaba los sesgos de la vida presencial.
3. La pandemia ha ocasionado cambios positivos y negativos. En cierto modo, el trabajo en plataformas (por ejemplo, el que realizan los autónomos) ha ganado aceptación, ahora que hay más personas que empiezan a teletrabajar, algo que anteriormente no se veía como un trabajo “de verdad”. Pero, por otro lado, muchas mujeres ganan menos y tienen dificultades para encontrar trabajo o para hacerse cargo de sus tareas profesionales junto con las domésticas, algo que les afecta de forma desproporcionada.

Este artículo describe de manera breve y general lo observado en el mencionado estudio sobre *platform livelihoods*, centrado en las mujeres y los medios de subsistencia online, y aborda las tres tensiones clave identificadas. A continuación, explora el marco denominado *Gender at Work* (género en el trabajo) y qué relación tienen con él las tensiones clave (*Gender at Work* 2021).

Las mujeres y los *platform livelihoods*

Estos son algunos de los temas (y sus contradicciones) que han surgido repetidamente en torno al género y el trabajo en plataformas a lo largo de los últimos años:

El trabajo en plataformas parece ofrecer a las mujeres oportunidades que no encontrarían de otro modo. En una encuesta reciente en la que participaron 4.900 *gig workers* de 15 países, el 11 % de las mujeres afirmaron que no tenían trabajo antes de entrar en la plataforma, en contraste con el 8 % de los hombres (Siddiqui y Zhou 2021).

Sin embargo, los patrones de género presentes en el trabajo tradicional se extienden a las plataformas. De acuerdo con Bama Athreya, la economía de plataformas está sujeta al mismo sistema patriarcal que afecta al trabajo fuera de Internet (Athreya 2021). Este hecho se refleja en los tipos de trabajo, la remuneración y los obstáculos que hay que afrontar. Por ejemplo, en el trabajo en plataformas, las mujeres suelen realizar tareas domésticas más que otros trabajos como el de transportar pasajeros, y se molesta y acosa más a las mujeres que a los hombres.

La flexibilidad que aporta a las mujeres suele ser una de las principales ventajas de trabajar en/mediante plataformas. No obstante, las mujeres sufren la presión de tener que combinar el trabajo remunerado con labores de cuidados no remuneradas (trabajo doméstico/reproductivo), y las dificultades que eso conlleva.

El trabajo en plataformas puede hacer más “profesional” la labor de las mujeres, como muestra el análisis del trabajo en plataformas de belleza realizado por Raval y Pal, pero también puede traducirse en un aumento de la vigilancia (Raval y Pal 2019; Anwar et al. 2020).

Temática y contradicciones en Kenia

Los resultados iniciales de nuestro estudio sobre Kenia señalan tres grandes contradicciones, referentes al empoderamiento, a la flexibilidad y a la penetración de las normas sociales en las plataformas online.

1. “Me siento empoderada, pero no puedes tener la piel fina”

Las entrevistadas relataron cómo las plataformas digitales proporcionan un sustento muy necesario, que les permite ser más independientes y mantener a sus familias. Pero también explicaron que tienen que enfrentarse a diversas dificultades, desde el acoso sexual hasta las agresiones verbales y los problemas de seguridad.

Hablamos con mujeres que han superado obstáculos y estereotipos para incorporarse a los sectores de la entrega a domicilio y el transporte de pasajeros, en los que predominan los hombres. Las repartidoras, por ejemplo, indicaron que habían sufrido agresiones sexuales, que tenían cuidado en ciertos lugares y que rechazaban los trabajos programados para la noche o demasiado lejos de su domicilio.

Olivia, una repartidora de Nairobi, explicó que “algunos clientes hacen como si tuvieran miedo de la moto, te agarran y, mientras tanto, empiezan a acariciarte. Se aprovechan y te agreden sexualmente”. Olivia afirmó también que deja de hacer entregas a las 19.00 h por miedo a sufrir agresiones físicas.

Otra repartidora se quejó de un cliente que abrió la puerta semidesnudo para recibir el pedido. “Me dijo que entrara en su casa para coger el dinero, pero me negué. Tuve que volver con la comida hasta el lugar donde la había recogido, de modo que no llegué a completar el encargo. Así que me lo cobraron a mí”.

Las trabajadoras autónomas también han referido abusos online por parte de sus clientes masculinos. Hellen nos contó lo siguiente: “Era un hombre. Como ya me había hecho algún pedido, contactó de nuevo conmigo para pedirme que escribiera un relato erótico, algo que va en contra de las condiciones de Fiverr. Cuando le dije que no, se puso muy violento y empezó a insultarme”. El cliente presentó una queja a través de la plataforma, afirmando que Hellen no le había entregado el trabajo.

Las mujeres que dirigen pequeños negocios en las redes sociales se enfrentan a otras dificultades. Fiona es madre soltera y vende pan frito y otros aperitivos por Internet. Su jornada empieza a las 3.00 h, cuando realiza las tareas del hogar antes de despertar a sus dos hijos para que acudan al colegio. A las 6.00 h los

recoge el autobús escolar y ella se va a trabajar. Cocina y, cada tres horas, hace una pausa para consultar los pedidos que le llegan a través de las redes sociales.

En palabras de Fiona, “trabajar online aporta libertad: puedo pasar más tiempo con mis seres queridos. Me he ganado el respeto de otras personas y me siento mejor conmigo misma, más independiente”. Pero, añadió, “no es fácil ser mujer y dirigir una empresa online. [...] Sinceramente, puede ser muy muy duro y no puedes tener la piel fina, tienes que acostumbrarte a ser resistente”.

2. “Al fin y al cabo, sigues siendo mujer”: el mito de la flexibilidad

A menudo, utilizar plataformas significa trabajar desde casa, algo que se desvía del trabajo en oficinas, más habitual en Kenia. Queríamos comprender qué implica esto para las mujeres que trabajan en plataformas.

El mito de la flexibilidad suele asociarse al “empoderamiento de las plataformas”. Es cierto que las plataformas permiten a las mujeres trabajar desde casa, pero esa flexibilidad a menudo conlleva una doble jornada. Jenks trabaja como transcritora autónoma por las noches y vive con su pareja, Peter, que también hace transcripciones. Ella es la que se encarga de las labores domésticas antes y después de su trabajo remunerado. Indicó que “al fin y al cabo, sigues siendo mujer y tienes que ocuparte de la casa porque así son las cosas”.

Otras mujeres señalaron las dificultades que supone encargarse del hogar, y que a menudo perdían trabajos porque no estaban conectadas en un momento dado. Esto también tiene que ver con el impacto de los sesgos algorítmicos para las mujeres: es menos probable que se les asignen trabajos en el futuro, ya que están menos tiempo online. La flexibilidad, en numerosas ocasiones, implica una carga adicional para las mujeres, puesto que se espera de ellas que saquen tiempo para el trabajo remunerado, además de dedicarse a sus tareas domésticas, por el solo hecho de que trabajan en el mismo entorno.

3. Con la pandemia, se están cuestionando poco a poco las normas sociales

Siddiqui y Zhou citan estas palabras de una *gig worker* de Pakistán: “Yo pensaba que el trabajo autónomo y

el emprendimiento empoderaban a las mujeres, y así es. [...] Pero no cambian nada de la sociedad ni de la cultura en la que vivimos” (Siddiqui y Zhou 2021). En nuestro estudio, aunque escuchamos muchos testimonios similares al de Jenks, la transcritora que hemos mencionado, también observamos que las normas sociales se estaban cuestionando poco a poco, y que la COVID-19 había influido en ello.

Algunas de las entrevistadas afirmaron que trabajar desde casa no se consideraba un empleo “de verdad” antes de la pandemia. Las familias lo veían como un medio para obtener algo de dinero extra o, incluso, como algo sospechoso. Pero, con la pandemia, mucha gente empezó a teletrabajar y creció la aceptación del trabajo en plataformas por parte de las familias, incluidos los maridos respecto de sus parejas.

En palabras de Ella, una escritora online: “Creo que la percepción está cambiando poco a poco. Sí, porque ahora la gente ha empezado a ver las ventajas de las empresas online. [Después de la COVID] casi todos comenzaron a trabajar online, así que han visto que tiene cierto potencial. Ya no tienen tantas ideas negativas sobre esto, especialmente respecto a las mujeres. La negatividad sigue ahí, pero está cambiando gradualmente”.

Aplicación del marco Gender at Work

Se han propuesto varios marcos para analizar el empoderamiento de las mujeres, entre ellos, el Índice de desarrollo relativo al género y el Índice de potenciación de género de la ONU; ambos forman parte del Índice de desarrollo humano y del marco de Incorporación de la igualdad de género (Schüler 2006; Krainer et al. 2018).

Andrea Cornwall presenta otro marco, muy accesible, denominado Gender at Work (Cornwall 2016; Gender at Work 2021). Según este marco bidimensional, los cambios pueden ser institucionales/sistémicos o individuales y, también, formales o informales. Este marco sugiere que todos estos factores pueden posibilitar (o no) el empoderamiento. La interrelación entre igualdad de género, cambios organizativos e instituciones o “reglas del juego” se mantiene por las dinámicas de poder existentes en las sociedades.

Figura 1. Marco Gender at Work



Fuente de la imagen: Digital Future Society.

Fuente de los datos: Gender at Work (2021).

Según este marco, el verdadero empoderamiento de las mujeres va más allá de facilitar el acceso a los recursos o establecer leyes y políticas que les concedan más capacidades. Implica superar creencias en normativas limitantes que sitúan a las mujeres en posiciones de dependencia y subordinación, haciendo frente a normas sociales restrictivas y plantando cara a instituciones que, en el día a día, dan continuidad a la desigualdad de género.

Si lo aplicamos a algunas de las experiencias mencionadas, parece estar produciéndose un cierto cambio (empoderamiento) en la parte superior derecha del marco, en relación con lo observado en Kenia, pero ese cambio avanza con lentitud en el lado inferior izquierdo (prácticas de exclusión y normas informales), así como en la sección inferior derecha (leyes y políticas formales). En el caso de Jenks, por ejemplo, las plataformas le aportan la flexibilidad de trabajar desde casa, pero las restrictivas normas de género que la atan a las labores de cuidados impiden que desarrolle todo su potencial en las plataformas, a diferencia de su pareja, Peter.

Por otra parte, las normas sociales dependen de cada contexto. El hecho de que una mujer pueda exponerse públicamente en el trabajo en plataformas no significa que tenga libertad en su vida privada. Esto quedó patente cuando pedimos a tres mujeres participantes en nuestro estudio que grabaran vídeos de sí mismas en los que se reflejara su vida como trabajadoras de plataformas.

Daisy era una de ellas. Su marido se alegraba de que trabajara como repartidora (incluso durante su embarazo), una labor que implicaba interactuar a menudo con desconocidos. Sin embargo, no le parecía bien que participara en el vídeo del estudio. Cuando se enteró, le confiscó el dispositivo, le exigió que dejara de grabar, le prohibió trabajar y, finalmente, vendió la moto que le había comprado para empezar a trabajar. El vídeo vulneraba demasiado la intimidad del hogar, mientras que realizar entregas era aceptable, ya que tenían lugar fuera de casa. Este ejemplo ilustra la precariedad del empoderamiento y la necesidad de negociarlo constantemente.²

Por último, el estudio sugiere que es más fácil cambiar las normas sociales cuando ya han preparado el terreno otras personas como, por ejemplo, los hermanos mayores. La escritora online, Ella, afirmó que las expectativas de la sociedad continúan vigentes y las mujeres siguen teniendo que cumplir con ellas, pero explicó que el hecho de que su hermano ya hubiera trabajado como escritor online ayudó a que su padre lo entendiera mejor.

Conclusión

“No puedo estereotipar a mis hijos explicándoles que las mujeres deben hacer tal cosa, y los hombres, tal otra. Incluso le he dicho a mi padre que llega un punto en que una tiene que salir y buscarse un trabajo. Especialmente nosotras, las mujeres casadas, no podemos llamar a nuestros padres todo el tiempo para pedirles que nos ayuden.”

(Lyn, Repartidora en moto.)

Las palabras de Lyn ilustran algunas de las tensiones que afrontan las trabajadoras con las que hablamos. El discurso actual sobre el trabajo en plataformas se suele plantear en términos binarios: o empoderante, o explotador. Así sucede, incluso, con la distinción entre el gig work (explotador) y el comercio en redes sociales (propio de emprendedores).

Sin embargo, nuestro estudio sugiere que el empoderamiento tiene más matices y que existen obstáculos para las mujeres en todos los tipos de trabajo en plataformas (la parte izquierda del marco Gender at Work). Estas normas sociales están siendo redefinidas por todos los actores y de múltiples maneras, como parte de una visión feminista para el empoderamiento digital de las trabajadoras. Las leyes y políticas favorables son una manera de lograrlo, pero el cambio social, fuera del lugar donde se desarrolla el trabajo en plataformas, es igual de importante.

REFERENCIAS

Anwar, I. A., Pal, J. y Hui, J. (2020). Watched, but Moving: Platformization of Beauty Work and Its Gendered Mechanisms of Control. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 4(CSCW3), no. 250. [online] Disponible en: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3432949> (Consultado: 19-4-2022).

Athreya, B. (2021). Bias in, bias out: gender and work in the platform economy. *International Development Research Center*. [online] Disponible en: <http://hdl.handle.net/10625/60354> (Consultado: 19-4-2022).

Cornwall, A. (2016). Women’s empowerment: What works? *Journal of International Development*. 28(3), pp. 342–359. [online] Disponible en: <https://doi.org/10.1002/jid.3210> (Consultado: 19-4-2022).

Donner, J. (2021). Platform Livelihoods: Working, trading, renting, and creating in digital marketplaces. *Caribou Digital*. [online] Disponible en: <https://medium.com/caribou-digital/platform-livelihoods-working-trading-renting-and-engaging-in-digital-marketplaces-b144ffcc1141> (Consultado: 19-4-2022).

² Véase también el trabajo de Masika y Bailur 2015, que se centra en la aplicación de la negociación y las preferencias adaptativas por parte de las mujeres en el contexto del uso de tecnología en Uganda y la India.

Gender at Work. (2021). Gender at work framework. Gender at Work. [online] Disponible en: <https://genderatwork.org/analytical-framework/> (Consultado: 19-4-2022).

Krainer, D., Jones, L., Karim, S. y Turner, K. (2018). The GEM framework: Gender Equality Mainstreaming for Business Growth and Impact. Mennonite Economic Development Associates. [online] Disponible en: <https://www.meda.org/document/the-gem-framework/> (Consultado: 19-4-2022).

Masika, R. y Bailur, S. (2015). Negotiating Women's Agency through ICTs: Comparative Study of Uganda and India. *Gender, Technology and Development*. 19(1), pp. 43–69. [online] Disponible en: <https://doi.org/10.1177%2F0971852414561615> (Consultado: 19-4-2022).

Natabaalo, G. (2021). Flexibility is a double-edged sword for women in the gig economy. *Quartz Africa*. [online] Disponible en: <https://qz.com/africa/2079733/flexibility-is-a-double-edged-sword-for-women-in-the-gig-economy/> (Consultado: 19-4-2022).

Qhala y Caribou Digital. (2021). Platform Livelihoods: What is the experience of the Kenyan youth as they use digital platforms to find work and earn a living? Caribou Digital Publishing. [online] Disponible en: <https://www.platformlivelihoods.com/quality-of-youth-experiences-kenya/> (Consultado: 19-4-2022).

Raval, N. y Pal, J. (2019). Making a 'Pro': 'Professionalism' after Platforms in Beauty-work. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 4(CSCW), article 175. [online] Disponible en: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3359277> (Consultado: 19-4-2022).

Schüler, D. (2006). The Uses and Misuses of the Gender-related Development Index and Gender Empowerment Measure: A Review of the Literature. *Journal of Human Development*. 7(2), pp. 161–181. [online] Disponible en: <https://doi.org/10.1080/14649880600768496> (Consultado: 19-4-2022).

Siddiqui, Z. y Zhou, Y. (2021). How the platform economy sets women up to fail. *Rest of World*. [online] Disponible en: <https://restofworld.org/2021/global-gig-workers-how-platforms-set-women-up-to-fail/> (Consultado: 19-4-2022).

Sobre los y las autoras

La **Dra. Savita Bailur** es directora de investigación en Caribou Digital y profesora titular adjunta en la School of International and Public Affairs de la Universidad de Columbia, en EE. UU. Ha trabajado con diferentes organizaciones, como la Fundación Gates, la Fundación Mastercard, Microsoft Research, ONU-Mujeres, UNICEF y el Banco Mundial, entre otras, en cuestiones que suelen situarse en la intersección de la inclusión digital, el trabajo en plataformas, la identidad digital y los servicios financieros digitales. Tiene un doctorado y un máster por la London School of Economics.

Grace Natabaalo es responsable de investigación de Caribou Digital y reside en Kampala, Uganda. Dedicó la mayor parte del 2021 a hablar con jóvenes trabajadores de plataformas de Kenia, Uganda, Ghana y Nigeria sobre sus experiencias como peones digitales. También colabora estrechamente con sus compañeros de Caribou Digital de Kenia, Ghana y Nigeria, que están analizando los medios de subsistencia de plataformas de las mujeres jóvenes en estos tres países.


Nasubo Ongoma trabaja en Qhala, desde donde indaga para encontrar respuestas a los “por qué” y los “cómo”, y divulga sus hallazgos mediante reportajes de interés humano, poniendo el foco en la narrativa de África. Su experiencia investigadora se centra en comprender cómo influye en las sociedades la adopción de la tecnología, con un gran interés en mejorar la participación, el control y el acceso a la tecnología en las comunidades. En los últimos doce meses, ha investigado cómo —y en qué medida— las plataformas digitales permiten a la juventud de Kenia (con un sesgo respecto a las mujeres) ganarse la vida mediante nuevas modalidades de *gig work*.

Caribou Digital, cuya sede está en el Reino Unido, trabaja con Gobiernos, fundaciones y empresas de diferentes países y sectores para ayudar a definir el futuro de las finanzas digitales, el futuro del trabajo, y el desarrollo de competencias, identidades, datos y políticas, entre otras cuestiones. Caribou Digital ha investigado en profundidad las consecuencias reales del trabajo en plataformas para los medios de subsistencia de la juventud de Kenia, Uganda, Nigeria y Ghana.

Véanse: www.platformlivelihoods.com y www.cariboudigital.net #platformlivelihoods

Qhala, cuya sede está en Kenia, es una empresa de transformación digital cuyo objetivo es catalizar el futuro digital de África. Desde hace más de 18 meses, trabaja en un amplio abanico de proyectos centrados en las plataformas digitales, para entender desde las experiencias de los jóvenes en la *gig economy* y los medios de subsistencia de plataformas para las mujeres hasta el sector de la sanidad digital, en especial el uso de intervenciones digitales y de datos en relación con las respuestas a la COVID-19. En el desarrollo de estos proyectos, ha colaborado con instituciones gubernamentales y académicas, organizaciones multilaterales y no gubernamentales, y empresas del sector privado.

Véase: www.qhala.com



Las plataformas digitales de trabajo en sectores muy feminizados:

los cuidados a domicilio en España

Escrito por

Olivia Blanchard

Digital Future Society (DFS), España



Artículo

04

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO

Introducción

El envejecimiento de la población y la alta incidencia de enfermedades crónicas en la vejez suponen un gran reto para **España**. Según las estimaciones, en el año 2050 el país tendrá una de las poblaciones más envejecidas del mundo (OCDE 2017).

En España, al igual que en otros países del sur de Europa como **Italia**, el sistema de bienestar es “familiarista”, es decir, se apoya en gran medida en las familias. Tradicionalmente, son las mujeres —esposas, madres, hijas— quienes cuidan a los niños, los ancianos y las personas dependientes en el ámbito privado del hogar.

Sin embargo, los años ochenta y noventa supusieron todo un reto para este sistema, con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado.¹ Este fenómeno, sumado al envejecimiento de la población, a la limitada responsabilización de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados dentro del hogar, y a la insuficiencia de servicios públicos de asistencia social, ha provocado la actual “crisis social de los cuidados”. La necesidad de cuidados de larga duración ha crecido más rápidamente que la capacidad política para responder a ella, en el contexto de un sistema de bienestar familiarista y, ya de partida, muy frágil.

¹ Esto no significa que las mujeres no formaran ya parte del mercado laboral. Las mujeres de clase trabajadora, especialmente, siempre han tenido empleos remunerados.

La Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (LAPAD), aprobada en el año 2006, supuso un gran avance, al reconocer el derecho universal a recibir asistencia. Pero, por desgracia, los recortes de financiación posteriores han afectado a la aplicación de la ley, y sigue creciendo la brecha entre la oferta y la demanda de servicios de cuidados. En la actualidad, los servicios públicos no llegan a todas las personas que los necesitan, y muchas siguen sin poder permitirse la atención privada. El hogar continúa promoviéndose como el lugar ideal para los cuidados de larga duración. Así, las mujeres de la familia suelen encargarse de los cuidados, o contratan a una trabajadora del hogar —normalmente otra mujer, a menudo extranjera— para que se ocupe de esa labor.

De hecho, en España se encuentran casi un tercio de las trabajadoras domésticas de Europa, un porcentaje solo superado por Italia (UGT 2019). En cambio, el país tiene un volumen de trabajadores en ocupaciones asistenciales, como los servicios de asistencia institucional, muy inferior al de otros países como **Alemania** o **Francia** (Ibid.). Por ello, en España es habitual que las familias empleen a trabajadoras domésticas (de manera informal, dentro de la economía sumergida, o formal, a través del Sistema Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social)² para satisfacer las necesidades no cubiertas por los servicios públicos.

Para las familias, emplear a trabajadoras domésticas directamente y por su cuenta, en lugar de hacerlo a través de una empresa, comporta diversas ventajas. Por ejemplo, el coste es significativamente menor, dado que este mecanismo les permite ahorrarse el IVA. Además, el Sistema Especial para Empleados de Hogar es más flexible y permite que se trabajen más horas que con el Régimen General de la Seguridad Social, que establece un máximo de 40 horas de trabajo semanales (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján 2018). De modo que, por ley, las familias que deseen contratar a cuidadoras como internas están obligadas a emplearlas como trabajadoras domésticas sujetas al Sistema Especial, ya que las empresas no pueden ofrecer este servicio.

Por su parte, el sector de los cuidados a domicilio, que en muchos aspectos se solapa con el del trabajo doméstico, también se caracteriza por tener una mano de obra casi exclusivamente femenina, ser muy precario y estar socialmente infravalorado. En España, una proporción altísima de las cuidadoras y trabajadoras domésticas son extranjeras, y muchas reciben el dinero en efectivo y trabajan sin contrato ni protección social.

En este contexto, y en el marco de una economía de plataformas digitales global en constante crecimiento, han surgido nuevas intermediarias digitales que ponen en contacto a las familias con las cuidadoras y las trabajadoras del hogar, para cubrir la necesidad de los servicios de cuidados de larga duración. Este fenómeno se ha descrito en algunos medios de comunicación como la “uberización” del sector de los cuidados (Magallón 2020).

Las plataformas de cuidados a domicilio en España

Al igual que en otros países, la creciente literatura sobre la economía de plataformas en España hasta hace poco apenas ha prestado atención al trabajo doméstico y de cuidados a domicilio (Digital Future Society 2020). Para contribuir a resolver esta carencia, en Digital Future Society (DFS) exploramos esta cuestión y publicamos un informe titulado *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España* (Digital Future Society 2021). Para ello, llevamos a cabo un trabajo de documentación y entrevistas con informadores clave, entre ellos, los fundadores de diversas plataformas.

En el estudio se identificaron dos tipos de plataformas digitales de trabajo que operan en el sector de los cuidados a domicilio. El primer tipo, el de las plataformas “multiservicio”, ofrece servicios de cuidados (incluyendo el cuidado de niños y ancianos) y, también, toda una gama de servicios relacionados con el hogar, como los de cuidado de mascotas, mantenimiento y reparaciones, clases particulares o entrenamiento personal. Estas plataformas parecen

² En el año 2011, la Ley 27/2011 integró el Sistema Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque lo incluyó bajo un sistema diferenciado (el Sistema Especial para Empleados de Hogar).

operar con un modelo “bajo demanda” similar al de las plataformas de otros sectores. Algunas, como Clintu³ y Cronoshare⁴, fueron fundadas en España, mientras que otras, como Yoopies⁵, se fundaron en otros países y operan a escala internacional.⁶

El segundo tipo ofrece exclusivamente servicios de cuidados a domicilio. Algunas de estas plataformas, como la neerlandesa Sitly⁷ o la aplicación española Babysits⁸, están especializadas en el cuidado de niños o bien, como en el caso de Depencare⁹, en el cuidado de personas ancianas y dependientes. Dentro de este grupo centrado en el cuidado de personas mayores y dependientes, el estudio identificó nueve plataformas fundadas en España. El informe de Digital Future Society se centró en esas plataformas, e identificó dos modelos operativos diferentes: el modelo de agencia de colocación digital y el modelo bajo demanda (Ibid.).

Siete de las nueve empresas identificadas siguen el **modelo de agencia de colocación digital**, entre las que se encuentran Depencare, Cuideo¹⁰ y Aiudo¹¹. Están especializadas en cuidados a medio y largo plazo, y actúan de manera similar a las agencias de colocación tradicionales. Las plataformas cobran a los usuarios un cargo inicial, que incluye el servicio de valorar sus necesidades y seleccionar a una cuidadora. También ofrecen la opción de encargarse de las tareas legales y administrativas necesarias, como la firma del contrato y el alta de la cuidadora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Además, si se abona una cuota mensual, la plataforma puede ocuparse de gestionar las nóminas, organizar sustituciones durante las vacaciones o las bajas por enfermedad de la cuidadora, mantenerse en contacto con la trabajadora y la familia para llevar un seguimiento, y gestionar todos los cambios contractuales que puedan surgir.

De las plataformas digitales dedicadas en exclusiva al cuidado de personas mayores y dependientes identificadas durante la investigación, las otras dos, Familiados¹² y Joyners¹³, siguen un **modelo bajo demanda**. Están especializadas en ofrecer servicios puntuales a corto plazo. El cliente típico sería alguien que, por ejemplo, necesita una cuidadora para que acompañe a su padre o a su madre, de edad avanzada, al salir del hospital; o cuya cuidadora habitual no puede acudir en el último momento; o cuyo hijo se ha puesto enfermo o no tiene que ir al colegio cuando sus padres sí trabajan, o que quiere dejar a sus hijos acompañados para salir a cenar con sus amigos. En este caso, quien se encarga de los cuidados es un trabajador independiente, y la plataforma se queda con una comisión de su tarifa por hora.

Aunque las agencias de colocación digitales y las plataformas bajo demanda tienen aspectos en común, hay varios factores clave que las diferencian. En el caso de las agencias de colocación digitales, el proceso de asignación sigue estando supervisado por una persona, aunque el sistema esté muy automatizado y los algoritmos le faciliten el trabajo. Dado que estos servicios suelen ser de cuidados a medio o largo plazo, la relación entre el cliente y la cuidadora también es de larga duración, por lo que la asignación solo se realiza de manera esporádica. En cambio, en el caso de las plataformas de cuidados bajo demanda, la mayoría de los servicios son más urgentes y cubren situaciones puntuales. En cuestión de minutos, los clientes pueden buscar cuidadoras en su zona y ponerse en contacto con ellas. En este modelo bajo demanda, el proceso está totalmente automatizado.

El perfil de las trabajadoras también suele ser distinto en función del modelo de plataforma. En las agencias de colocación digitales, las cuidadoras son contratadas como trabajadoras domésticas y suelen provenir de

³ Véase: www.clintu.es/es

⁴ Véase: www.cronoshare.com

⁵ Véase: www.yoopies.es

⁶ También hay otras plataformas, como MyPoppins (www.mypoppins.com/es/) que se centran exclusivamente en ofrecer servicios de limpieza a particulares y oficinas.

⁷ Véase: www.sitly.es

⁸ Véase: www.babysits.es

⁹ Véase: www.depencare.com

¹⁰ Véase: www.cuideo.com

¹¹ Véase: www.aiudo.com

¹² Véase: www.familiados.com

¹³ Joyners cerró en el período entre la realización de la entrevista y la publicación del informe, en el año 2021.

ese sector. Sin embargo, quienes encuentran trabajo por medio de plataformas bajo demanda como Familiados suelen proceder del campo de la salud y la asistencia social. De hecho, en las entrevistas, los fundadores de las plataformas explicaron que están orientadas a profesionales que pueden tener ya un trabajo a tiempo parcial en una residencia o un centro de salud, pero que desean obtener ingresos adicionales.

Por último, otra diferencia importante entre ambos modelos (agencia de colocación digital y bajo demanda) es que, en el primero, la familia contrata a la cuidadora (o se supone que lo hace) de acuerdo con el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Esto sucede a menos que la cuidadora esté contratada directamente por la empresa, algo muy poco habitual porque, como se ha explicado, para las familias resulta más caro emplear a una cuidadora contratada por la empresa que contratarla directamente como trabajadora doméstica.

Este sector es muy cambiante y evoluciona rápidamente, como es habitual en las *start-ups*. Todas las plataformas de cuidados a domicilio identificadas por DFS empezaron como *start-ups* y sus fundadores encajan con el perfil del emprendedor típico en España (mayoritariamente, hombres, de entre 30 y 40 años, provenientes del campo de la consultoría y los negocios). Solo en una pequeña minoría de los casos, las plataformas se fundaron junto con mujeres.

También debe mencionarse que, de las plataformas identificadas por el estudio de DFS, las más antiguas se crearon en el año 2015, y no todas han sobrevivido al paso de los años o han llegado a ser rentables. Entre el momento en que DFS entrevistó a los fundadores, en el verano del 2020, y la publicación del informe a principios del 2021, Joyners, una de las plataformas bajo demanda, puso fin a su actividad. Además,

desde que se publicó el informe, han surgido y se están consolidando otras plataformas como Senniors¹⁴, mientras que Familiados ha ampliado su modelo de negocio y ahora ofrece servicios de cuidado de niños (Familiados Kids), además de una suscripción premium de pago para cuidadores y trabajadores.

Las intenciones de profesionalizar y formalizar el sector: ¿son solo retórica?

Como se ha observado en otros artículos de esta colección, el auge de las nuevas intermediarias digitales en el sector de los cuidados plantea varias cuestiones. Estas tienen que ver, sobre todo, con las consecuencias de la presencia de estas plataformas digitales de trabajo en el sector, en términos de cómo afectan a las condiciones laborales, los salarios medios, las dinámicas entre clientes y trabajadores, la capacidad de negociación de las trabajadoras frente a los clientes, las barreras de acceso, etc.

Otra cuestión relacionada con lo anterior es el rol que desempeñan las plataformas, o que podrían desempeñar, a la hora de formalizar y profesionalizar los cuidados a domicilio; son dos objetivos que enfatizaron con frecuencia los fundadores de las plataformas en las entrevistas con DFS, en sus sitios web y en los materiales de marketing. Pero es necesario desentrañar estos conceptos y abordarlos con precaución.¹⁵ Al fin y al cabo, antes de que aparecieran estos nuevos actores ya se había intentado formalizar y profesionalizar el sector, y resultó ser difícil.

España ha dado varios pasos significativos para tratar de profesionalizar el trabajo de cuidados a domicilio, y este es uno de los pilares de la ley LAPAD, aprobada en el 2006. No obstante, la falta de inversión económica a lo largo del tiempo y la excesiva dependencia

¹⁴ Véase: www.senniors.com

¹⁵ El cuarto apartado del informe *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España* incluye un análisis más profundo de los objetivos de estas plataformas de profesionalizar y formalizar el sector (Digital Future Society 2021).

¹⁶ Por el momento, el sistema de la Seguridad Social permite trabajar como empleado y, al mismo tiempo, como autónomo en otro lugar.

También es posible trabajar como autónomo en varias actividades profesionales a la vez. Pero el sistema actual no permite pagar las cotizaciones a la Seguridad Social por las horas trabajadas y los ingresos obtenidos realmente. Existe un umbral mínimo de horas e ingresos para empezar a cotizar. La trazabilidad es un elemento clave de la formalización. Las plataformas bajo demanda entrevistadas para elaborar el informe de DFS se mostraron a favor de que el sistema de la Seguridad Social sea más flexible y permita pagar por las horas que correspondan.

de las prestaciones para familiares cuidadores (los denominados “cuidadores no profesionales”) han dificultado las iniciativas dirigidas a propiciar una mano de obra profesional.

Las plataformas que aplican el modelo bajo demanda no parecen estar contribuyendo a la profesionalización ni a la formalización de los servicios de cuidados a domicilio, como sucede también con las plataformas especializadas en servicios de limpieza y que operan con el modelo bajo demanda. Actualmente, quienes trabajan con esta modalidad no tienen ninguna forma de pagar sus cotizaciones a la Seguridad Social por las horas trabajadas y, en ese sentido, esas horas son “invisibles”.¹⁶

Respecto a las plataformas que siguen el modelo de agencia de colocación digital, en algunas de ellas, elegir a la cuidadora y formalizar la relación laboral con la familia (mediante el contrato y el alta de la cuidadora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar) son servicios indivisibles. Es decir, estas empresas no trabajan con clientes que solamente quieran usar la plataforma para seleccionar a una cuidadora. Sin embargo, en otras plataformas, la empresa solo prepara los documentos de la contratación y da de alta a la trabajadora si lo solicita la familia.

Se podría decir que las plataformas digitales que exigen que se formalice la relación usuario-cuidadora como requisito previo para beneficiarse de los servicios de la plataforma están ayudando a reducir el número de acuerdos de trabajo informal. Es una buena noticia. Dado que en España, según las estimaciones, un tercio del trabajo doméstico no se declara, la entrada de nuevos actores que ayuden a formalizar los acuerdos de trabajo es de vital importancia.

No obstante, la formalización por sí sola no garantiza que el sector vaya a profesionalizarse en mayor medida ni que vayan a regularse las condiciones laborales. Además, incluso en el caso de las plataformas que operan mediante el modelo de agencia de colocación digital, las familias siguen contratando a las trabajadoras a través del Sistema Especial para Empleados de Hogar, a menudo para que puedan trabajar como cuidadoras internas o a tiempo completo. Así pues, sigue sin haber un impacto en la profesionalización, propiamente dicha, del sector de los cuidados a domicilio, en el sentido de que no ha aumentado el número de cuidadoras empleadas como

cuidadoras profesionales, es decir, empleadas por los propios organismos locales o empresas, y reconocidas como cuidadoras profesionales por la ley LAPAD, lo que supondría que estuvieran dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Por otro lado, la profesionalización conlleva una educación y una acreditación formales, así como una revisión periódica de las competencias profesionales por parte de las autoridades. Las plataformas, aparte de lo que puedan hacer individualmente, no poseen competencias en ninguno de estos ámbitos y parecen tener poca influencia sobre la profesionalización de las trabajadoras.

En las entrevistas, los fundadores mencionaban con frecuencia el objetivo común de profesionalizar el sector, pero había poco consenso sobre su significado e implicaciones, y sobre cómo lograrlo. Cuando se les preguntaba si ofrecían formación, respondían sin vacilar que aplicaban rigurosos requisitos de acceso y solo aceptaban a un pequeño porcentaje de las solicitantes: a las trabajadoras de mayor nivel, más cualificadas y profesionales, con certificaciones y al menos tres años de experiencia. Además, ninguna de las plataformas certifica ni valida de forma sistemática su experiencia o sus competencias al cabo de un cierto tiempo en la plataforma.

Se podría argumentar que los procesos de selección de algunas de las plataformas —en los que se requiere que las trabajadoras rellenen largos formularios y realicen pruebas psicológicas, entre otras— contribuyen de algún modo a su profesionalización. Pero, por otra parte, esto también nos lleva a cuestionar el poder y la función que ejercen las plataformas como nuevos actores de este sector, al establecer estándares y definir narrativas en torno a lo que significa ser una cuidadora profesional, y cómo esto influye sobre otras áreas del sector ajenas a las plataformas.

Conclusión

Una cuestión clave a analizar tras la irrupción de las plataformas en el sector de los cuidados a domicilio es el rol que pueden desempeñar a la hora de promover un trabajo decente. Aun en los casos en que la relación laboral se formaliza con un contrato, esto no va acompañado necesariamente de unas condiciones de trabajo dignas. Para que las cuidadoras sean valoradas

socialmente y puedan disfrutar de todos los derechos que les corresponden y de unas condiciones de trabajo decentes, es necesaria la participación de todos los actores sociales involucrados, incluidos el Gobierno y las plataformas, pero también (y especialmente) las propias trabajadoras, tanto dentro como fuera de la economía de plataformas.

REFERENCIAS

Díaz Gorfinkiel, M. y Martínez-Buján, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama social*, nº 27, pág. 105-118. [PDF] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501316> (Consultado: 29-6-2022)

Digital Future Society. (2020). El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica. [PDF] Disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/> (Consultado: 29-6-2022)

Digital Future Society. (2021). Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España. [PDF] Disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/cuidados-domicilio-plataformas-digitales-espana/> (Consultado: 29-6-2022)

Magallón, E. (2020). La Inspección pone su foco en el sector de la atención domiciliaria. *La Vanguardia*. [online] Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200119/472965098406/la-inspeccion-pone-su-foco-en-el-sector-de-la-atencion-domiciliaria.html> (Consultado: 29-6-2022)

OCDE. (2017). *Panorama de la Salud 2017: Indicadores de la OCDE*. Ediciones OCDE. [PDF] Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264306035-es> (Consultado: 29-6-2022)

UGT. (2019). Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares. Proyecto por un trabajo digno. Vicesecretaría General, Departamento de Migraciones. [PDF] Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/04-09_informe_trabajo_domestico_y_de_cuidados_para_empleadores_particulares.pdf (Consultado: 29-6-2022)

Sobre los y las autoras

Olivia Blanchard es investigadora en Digital Future Society. Dirige los estudios de investigación sobre el futuro del trabajo y ha escrito varios informes sobre el auge de las plataformas digitales en España y en otros países. Es licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad de Bristol (Reino Unido), está formada en técnicas de investigación (London School of Economics) y tiene un posgrado sobre la Introducción de la perspectiva de género en proyectos y políticas públicas (COLPIS, Barcelona).

Digital Future Society (DFS) es una iniciativa respaldada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Gobierno de España en colaboración con Mobile World Capital Barcelona. DFS tiende puentes entre expertos, responsables políticos, organizaciones cívicas y emprendedores con la misión de comprender los retos y las oportunidades, tanto éticos como jurídicos, que presenta la transformación digital e intervenir en ellos.

Véase: <https://digitalfuturesociety.com>

El género y la negociación colectiva en la economía de plataformas:

experiencias de las trabajadoras del sector de la belleza bajo demanda en la India

Escrito por

Abhishek Sekharan

Chiara Furtado

Ambika Tandon

Centre for Internet and Society (CIS), India ●●●●



Artículo

05

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO



Introducción

En octubre del 2021, las esteticistas de Urban Company (UC), la mayor plataforma de servicios personales a domicilio de la **India**, se congregaron frente a la sede de la compañía en Gurugram para protestar por las injustas condiciones laborales y la falta de seguridad social. Entre sus reivindicaciones estaban la necesidad de reducir y estabilizar las exorbitantes comisiones de la plataforma, acabar con las prácticas arbitrarias en la gestión de la mano de obra, volver a controlar las horas de trabajo y desarrollar servicios telefónicos eficaces para la asistencia y la resolución de quejas, en pro de la seguridad de las trabajadoras.

Fue la primera protesta de este tipo iniciada por trabajadoras de la próspera economía de plataformas de la India, y muchas de sus reivindicaciones reflejaban problemas que suelen afectar a la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En la economía de plataformas, las mujeres se enfrentan a unas barreras de acceso considerables, algo que se refleja en su baja participación en los sectores del transporte de pasajeros y las entregas a domicilio, en los que trabajan la mayoría de los *gig workers* (OIT 2021). En lugar de formar parte de dichos sectores, las mujeres trabajan de manera predominante en otros históricamente feminizados, como los del trabajo doméstico, los servicios sanitarios y de cuidados, la belleza y las clases particulares online.¹

¹ Por ejemplo, se estima que más del 30 % de los trabajadores que forman parte de UC (de un total de 35.000 en la India) son mujeres (Dewan 2021).

No obstante, incluso en algunos de estos ámbitos, la plataformización viene acompañada de una “profesionalización” del trabajo, lo que se ha correlacionado con el hecho de que los hombres estén realizando tareas de las que antes se encargaban las mujeres (Rathi y Tandon 2021). Los estudios también sugieren que existe una brecha de género persistente en los salarios de estos sectores (Kar 2019).

En este contexto, el presente artículo aborda cómo las dificultades de acción colectiva que han afrontado las mujeres a lo largo de la historia siguen intensificándose en la economía de plataformas. A partir de datos primarios recopilados mediante entrevistas con trabajadoras y representantes de sindicatos de trabajadores de plataformas, destacamos los retos a los que se enfrentan los trabajadores, en particular las mujeres, debido a la vigilancia que ejercen las plataformas y al aislamiento inherente al trabajo.²

Asimismo, estudiamos las estrategias que aplican las plataformas para segmentar artificialmente a las trabajadoras y gestionar con flexibilidad la vinculación entre la oferta y la demanda. Argumentamos que las técnicas de gestión digital agravan la alienación de las trabajadoras y limitan el desarrollo de una conciencia colectiva. En respuesta a estas restricciones, las trabajadoras están adoptando métodos y técnicas novedosos para organizarse, resistir a la dominancia de las plataformas y exigir responsabilidades. El artículo concluye llamando la atención sobre algunos de estos métodos y las ventajas que de manera general ofrecen en términos de contrarrestar la asimetría de la información y sostener redes de apoyo y solidaridad.

Trabajo femenino y negociación colectiva: resumen de los retos persistentes

El movimiento de las trabajadoras de la India se incorporó a los movimientos de organización laboral en los años ochenta, con el reconocimiento de que las mujeres no estaban bien representadas en los sindicatos existentes (Agarwala y Saha

2018). La desigualdad de género era una de sus principales preocupaciones, como se observa en las organizaciones exclusivamente femeninas que empezaron a coordinar a trabajadoras en sectores como los del trabajo doméstico y la confección de ropa (Ibid.). Lo que unió a estos sectores bajo un mismo techo fue que en ellos predominaban las mujeres, que se enfrentaban a problemas similares: la explotación generada por las desigualdades de género, las brechas salariales, la falta de seguridad en el lugar de trabajo y su ausencia en los puestos de poder.

Sin embargo, las trabajadoras han afrontado dificultades constantes a la hora de organizarse, por concentrarse en sectores en los que la informalidad está muy extendida. En consecuencia, una inmensa proporción de las mujeres soporta la falta de reconocimiento legal como trabajadoras y la negligencia por parte de los grandes sindicatos. Las ideas patriarcales que restringen la movilidad de las mujeres suponen un obstáculo adicional (Ghosh 2004).

La literatura del Sur Global sugiere que la aversión a la sindicalización que se percibe en las mujeres se debe a diversos factores. Entre ellos están la escasez de opciones alternativas, por sus limitadas oportunidades en el mercado laboral; la pobreza de tiempo provocada por la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con el de cuidados no remunerado, y su preferencia por ir logrando beneficios gradualmente, en lugar de optar por las tácticas de confrontación que suelen adoptar los sindicatos (Agarwal 1997; Chakravarty 2007).

Estas cuestiones se agravan con la creciente feminización de la mano de obra ocasional, evidenciada por el incremento de mujeres empleadas en sectores muy invisibles, informales y vulnerables, como las labores domésticas, los trabajos realizados desde casa y la venta ambulante (Ghosh 2004). En la economía informal, el dinamismo que caracteriza las identidades de los trabajadores va en contra del concepto de relaciones industriales claramente definidas (Routh 2016).

Debido a que la legislación sobre relaciones laborales tiene un alcance limitado, a la hora de colectivizarse

² La investigación en la que se basa este artículo recibió una subvención de la Internet Society Foundation (ISOC).

las mujeres se enfrentan a muchos más obstáculos que los hombres. A lo largo de la historia, la falta de reconocimiento de los acuerdos de trabajo informales —incluidas las relaciones laborales no tradicionales y, a veces, múltiples, sobre todo en el trabajo de las mujeres— ha dado lugar a diversas limitaciones en las definiciones. Y, si bien es cierto que las luchas que, desde hace mucho tiempo, libran los trabajadores de la economía informal han logrado cierta capacidad de negociación colectiva, las organizaciones de trabajadores, en la inmensa mayoría de los casos, se han centrado en protestar contra el Estado, y no han tenido tanto éxito a la hora de exigir responsabilidades a los empleadores.

La organización en la economía de plataformas refleja los mismos sesgos de género que la organización en la economía informal. Los sindicatos han ganado protagonismo, primero, en los sectores del transporte de pasajeros y las entregas a domicilio, representando los problemas de una mano de obra mayoritariamente masculina. En cambio, de los sectores con un porcentaje significativo de mujeres, el del trabajo doméstico es el único que cuenta con una presencia relevante de colectivos de trabajadoras.

Esto ha cambiado con las iniciativas de organización emprendidas espontáneamente por las trabajadoras del sector de la belleza que operan mediante plataformas: sus reivindicaciones reflejan la continuidad de ciertos “problemas heredados”, como los de seguridad en el lugar de trabajo, robo de salarios y explotación. Lo que ha variado es la manera de ejercer dicha explotación: en lugar de no pagar el sueldo, ahora se aplican el control algorítmico y la manipulación de los pagos de las trabajadoras.

Las iniciativas de colectivización en la economía de plataformas se enfrentan a un doble obstáculo, dada la continua falta de reconocimiento por parte del Estado y de las plataformas. Además, la acción colectiva formal está limitada por el hecho de que los trabajadores de plataformas estén clasificados erróneamente como trabajadores por cuenta propia. Esto hace que sea más complicado identificar con quién se debe negociar y, además, genera conflictos con la ley antimonopolio, que prohíbe negociar colectivamente a las partes que compiten entre sí de forma independiente (Johnston y Land-Kazlauskas 2019).

En la India, varias reformas legislativas recientes han incorporado las leyes que rigen las disputas Laborales y de los sindicatos al Código de Relaciones Laborales 2020 (Industrial Relations Code). Las disposiciones de dicho Código incluyen a los trabajadores del sector informal, pero solo en referencia al registro de sindicatos: no hay ninguna indicación que amplíe la capacidad de negociación de esos trabajadores. De hecho, se ha afirmado que este Código debilita metódicamente el poder de negociación colectiva (Cox y Singhvi 2020). Lograr la condición jurídica de sindicato es fundamental para poder negociar colectivamente por medio de huelgas, participar en piquetes y tomar decisiones sobre los salarios mínimos y las horas de trabajo.

En un contexto más amplio, el de la clasificación mayoritariamente errónea de los trabajadores de plataformas, el Código tampoco los considera “trabajadores”, lo que en la práctica restringe sus derechos a sindicarse y reivindicar cuestiones laborales.

Las mujeres en las plataformas: segmentación, aislamiento y precariedad

El *gig work* ha sido comparado con el trabajo doméstico por las similitudes en la estructuración de las relaciones de trabajo con varios “empleadores a tiempo parcial” (Rathi y Tandon 2021). Cuestiones como las contribuciones de los empleadores a los sistemas de seguridad social, las certificaciones que sirvan como pruebas de empleo y la renuncia a las responsabilidades por parte de los empleadores —dado que las trabajadoras domésticas se consideran trabajadoras por cuenta propia— llevan décadas en la agenda de los sindicatos (Agarwala y Saha 2018).

La clasificación de “trabajadoras por cuenta propia” que otorgan las plataformas a las trabajadoras enmascara el hecho de que son trabajadoras a tiempo completo que dedican muchas horas a las plataformas, y de que estas se benefician de dicho trabajo. La legislación de la seguridad social aplicable a las *gig workers* toma como base una estimación de las horas que invierten en las plataformas para determinar si pueden acceder a ciertas prestaciones. En dichas estimaciones se observan problemas similares a los que sufren las trabajadoras de la economía informal: cómo calcular

y regular las horas de trabajo cuando existen varios empleadores o plataformas, y cómo calcular e imponer salarios mínimos, dada la fragmentación de los pagos.

Además de estos retos, existen problemas asociados a la segmentación y la descualificación del mercado laboral que han acompañado a las mujeres hasta la economía de plataformas, y a menudo se instrumentalizan mediante algoritmos. Gestionar una producción flexible en un contexto de exceso de mano de obra es uno de los pilares de las operaciones de estas plataformas. El superávit de trabajadores permite a las plataformas mantener bajos los salarios de reserva y costear gastos que corresponderían a los consumidores.

Al mismo tiempo, las plataformas también desarrollan su propia lógica cartográfica para vincular la oferta a la demanda maximizando sus beneficios. Las plataformas demarcan artificialmente las ciudades, las dividen en núcleos de servicios o zonas de mayor actividad y sitúan los almacenes y los centros de procesamiento en lugares estratégicos. Para las trabajadoras, las estructuras de pago y los índices de generación de clientes potenciales varían en función del núcleo o zona, lo que se suma a las dificultades para consensuar las cuestiones más básicas. Las trabajadoras de plataformas operan de forma aislada, y los esfuerzos por coordinarlas en torno a determinados núcleos hacen aún más compleja la tarea de localizarlas y organizarlas.

Por otra parte, las plataformas estratifican a las trabajadoras según sus valoraciones, una herramienta más para controlar, vigilar y disciplinar a quienes trabajan mediante estas plataformas (De Stefano 2015). Los métodos de estratificación de los trabajadores que están surgiendo en la economía de plataformas fragmentan aún más a la mano de obra y son alienantes para las mujeres, al dividir las categorías creadas artificialmente.

Por ejemplo, una de las principales reivindicaciones de las esteticistas de UC en sus protestas criticaba la clasificación de las trabajadoras en cinco nuevas categorías según sus valoraciones. Dentro de ese esquema, la posición de cada trabajadora determinaba la cantidad y tipos de trabajos que se le ofrecían, así como sus ingresos, incentivos y deducciones. Cuando hay poca demanda, a las trabajadoras de las categorías inferiores se les asignan automáticamente

menos trabajos o se impide que accedan a los de mayor valor, que se asignan a las trabajadoras con las mejores valoraciones. Nuestras conversaciones con las trabajadoras revelaron que estas divisiones dificultan las negociaciones colectivas, ya que cada categoría tiene sus propias experiencias (a veces, contradictorias) con las políticas de la plataforma.

Tácticas emergentes para la organización de las trabajadoras de plataformas

Solo con estos retos como telón de fondo podemos empezar a comprender las actuales protestas de las esteticistas de UC. Las historias de estas trabajadoras revelaban sus frustraciones con la dirección y las políticas que rigen las comisiones, las penalizaciones y el sistema de puntuación.

Las trabajadoras indicaron que, aparte de las altas comisiones y las políticas que las obligan a adquirir equipamiento y productos de la empresa a precios fijados de forma unilateral, muchas tenían que asistir de nuevo a sesiones de formación si sus puntuaciones bajaban de unos niveles nada razonables. Dichas sesiones suponían para ellas unos gastos recurrentes injustos y, además, les impedían conciliar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico de cuidados no remunerado. Cada formación duraba más de tres días (hasta ocho horas al día), y las trabajadoras solo disponían de un descanso de media hora cada día. Por esto, varias trabajadoras no pudieron continuar. Además, la plataforma desactivaba las cuentas de las trabajadoras durante sus jornadas de formación, lo que les impedía realizar tareas remuneradas.

Otro problema importante era la falta de disponibilidad de asistencia para resolver disputas con los clientes o en los casos de urgencias médicas. Varias trabajadoras señalaron que se vieron forzadas a organizarse porque no conseguían contactar con los mandos intermedios de UC, los "encargados de círculos" (CM por sus siglas en inglés) responsables de supervisar a las trabajadoras de determinados núcleos y resolver quejas.

Las protestas de las trabajadoras de UC se produjeron tras varias acciones colectivas autoorganizadas entre los trabajadores de plataformas. Uno de los actos más relevantes fue la huelga del 2020 convocada por un grupo de repartidores de comida a domicilio, que renunciaron a conectarse a la plataforma en protesta por los recortes

indiscriminados de su remuneración. Estas iniciativas se asemejan a otras huelgas similares que están cobrando impulso en todo el mundo, en las que desconectarse es una forma no oficial de faltar al trabajo (Trappmann et al. 2020).

Después de estas primeras protestas, el sindicato *All India Gig Workers Union* (AIGWU) empezó a coordinarse con las trabajadoras y formuló una lista de reivindicaciones que se presentó a la plataforma tras una huelga de desconexión que duró dos días (AIGWU 2021b). Las tácticas de autoorganización de las trabajadoras de UC fueron importantes para que AIGWU se integrara en la organización formal de las trabajadoras de plataformas.

Una persona representante de AIGWU subrayó la importancia de la organización formal para lograr una acción colectiva coordinada y eficaz, especialmente en vista de los intentos deliberados por parte de las plataformas de segmentar geográfica y jerárquicamente a las trabajadoras para frustrar sus esfuerzos de promover la solidaridad entre afiliadas a distintas empresas y zonas.

La implicación de AIGWU con las trabajadoras del sector de la belleza ha sido clave para que se comprometieran a luchar por sus reivindicaciones y quejas. En diciembre del 2021, más de 50 trabajadoras —algunas de las cuales se desplazaron desde una provincia contigua— organizaron una sentada, al no satisfacerse sus peticiones iniciales (AIGWU 2021a). Estas protestas recibieron una ola de solidaridad de diversos sectores, a la que se sumaron grupos de presión más recientes, como medios digitales y clientes de la plataforma (AIGWU 2021c).

Considerando que esta acción colectiva solo estaba empezando y que, hasta entonces, el sector de la belleza no se había organizado formalmente, la solidaridad intersectorial entre sindicatos y activistas contribuyó a amplificar las protestas mediante interacciones en las plataformas de redes sociales, en particular, Twitter.

La gestión algorítmica y las opacas condiciones de trabajo incrementan la asimetría de la información entre plataformas y trabajadoras, lo que menoscaba la capacidad de negociación de estas últimas a la hora de presentar quejas y exigir responsabilidades. Aunque las plataformas aseguren que empoderan a las trabajadoras y facilitan su participación en el

mercado laboral ofreciéndoles un trabajo flexible, los estudios han demostrado que esa flexibilidad puede ser muy limitada para aquellas cuya principal fuente de ingresos es el trabajo en plataformas (Kasliwal 2020).

En el sector de la belleza, se fuerza a las trabajadoras a mantener bajos los índices de cancelación y altos los de aceptación de trabajos, y a acatar sistemas de objetivos asignados unilateralmente a través de diversos mecanismos de control algorítmico y administrativo. Todo ello contribuye a restringir la capacidad de las mujeres de estructurar su trabajo remunerado para conciliarlo con su considerable carga de trabajo de cuidados no remunerado (Anwar et al. 2020).

Nuestras entrevistas revelaron que las mujeres están empleando grupos online para abordar estas vulnerabilidades, como las limitaciones de la flexibilidad, la asimetría de la información y la fragmentación de la mano de obra. Dichos grupos sirven como centros de información en los que las trabajadoras publican sus dudas, revisan sus precios y comentan otras políticas relacionadas con el trabajo que afectan a la compra de equipamiento, los cargos de suscripción y los gastos deducibles.

En muchos sentidos, estos grupos son importantes para contrarrestar la asimetría de la información y los sesgos que estructuran las relaciones laborales en la economía de plataformas. Por otro lado, las trabajadoras pueden utilizar dichos grupos como registro al compartir públicamente sus quejas y tratar de resolverlas. También funcionan como grandes redes de apoyo y asistencia, que suplen lo que no ofrecen las plataformas. Las trabajadoras pueden pedir ayuda en caso de urgencia médica, amenaza a su seguridad o necesidad de apoyo económico, especialmente en tiempos de crisis como la pandemia.

Conclusión

La organización de los trabajadores de plataformas se encuentra en un momento crucial en la India. En el plano legal, el Código de la Seguridad Social del 2020 (Code on Social Security) reconoció que tienen derecho a recibir protección social, aunque con limitaciones, y ordena a las plataformas realizar contribuciones anuales a la junta de trabajadores de la seguridad social. Posteriormente, en el 2021,

la Federación India de Trabajadores del Transporte mediante Aplicaciones Móviles (IFAT) presentó una petición a los órganos judiciales para que se reconozca a los trabajadores de plataformas como trabajadores del sector no organizados, lo que les daría derecho a protección en el marco legislativo actual (Kavia 2021).

Aparte de estas iniciativas, los trabajadores se están implicando cada vez más en acciones (tanto online como presenciales) para exigir responsabilidad a las plataformas y concienciar a los consumidores respecto a sus condiciones de explotación laboral. Y organizaciones como la Self Employed Women's Association (SEWA) también están desarrollando modelos de plataformas cooperativas dirigidas por mujeres que, además de las ventajas que supone la propiedad colectiva, rechazan mecanismos como los de valoraciones y vigilancia (Gurumurthy 2020).

A pesar de que existen modelos de negociación colectiva cada vez más diversos, las plataformas siguen oponiéndose firmemente a colaborar con los sindicatos y colectivos de trabajadores. En el caso de UC, la respuesta de la plataforma ha sido presentar un requerimiento en un juzgado de primera instancia para pedir el cese de unas protestas que consideran "ilegales", "despreciables" y "una conspiración delictiva" (Barik 2021). Mientras observamos el curso de los acontecimientos, llama la atención que una plataforma que emplea a más de 35.000 trabajadores de toda la India y está valorada en 2.100 millones de dólares (Tyagi y Manchanda 2021) se haya visto afectada por las protestas colectivas de 100 trabajadoras. Este hecho pone de manifiesto la gran relevancia de las trabajadoras a la hora de definir el panorama de las relaciones de negociación en la economía de plataformas.

REFERENCIAS

Agarwal, B. (1997). 'Bargaining' and Gender Relations: Within and Beyond the Household. *Feminist Economics*, 3(1), pp. 1-51. [online] Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/135457097338799> (Consultado: 21-4-2022)

Agarwala, R. y Saha, S. (2018). The Employment Relationship and Movement Strategies among Domestic Workers in India. *Critical Sociology*, 44(7-8),

pp. 1207-1223. [online] Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0896920518765925> (Consultado: 21-4-2022)

AIGWU – All India Gig Workers Union. (2021a). Our demand letter wrt the ongoing protests by the Beauty segment workers of the Urban Company. 21 de diciembre. Twitter. [online] Disponible en: https://twitter.com/aigwu_union/status/1473232019442208769 (Consultado: 21-4-2022)

AIGWU – All India Gig Workers Union. (2021b). The prepared list of demands for Urban Company beauty segment workers. 12 de octubre. Twitter. [online] Disponible en: https://twitter.com/aigwu_union/status/1447947322491424772 (Consultado: 21-4-2022)

AIGWU – All India Gig Workers Union. (2021c). We call upon consumers to show their solidarity as Urban Company management sues its women gig workers for protesting unfair work conditions. 21 de diciembre. Twitter. [online] Disponible en: https://twitter.com/aigwu_union/status/1473308170114142213 (Consultado: 21-4-2022)

Anwar, I. A., Pal, J. y Hui, J. (2020). Watched, but Moving: Platformization of Beauty Work and Its Gendered Mechanisms of Control. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 4(CSCW3), p. 250:1-250:20. [online] Disponible en: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3432949> (Consultado: 21-4-2022)

Barik, S. (2021). Exclusive: Urban Company sues women gig workers protesting against the company. *Entrackr*. [online] Disponible en: <https://entrackr.com/2021/12/exclusive-urban-company-sues-women-gig-workers-protesting-against-the-company/> (Consultado: 21-4-2022)

Chakravarty, D. (2007). 'Docile Oriental Women' and Organised Labour: A Case Study of the Indian Garment Manufacturing Industry. *Indian Journal of Gender Studies*, 14(3), pp. 439-460. [online] Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/097152150701400304> (Consultado: 21-4-2022)

Cox, J. y Singhvi, S. (2020). New Labour Codes dilute workers' rights and collective bargaining. *The Leaflet*. [online] Disponible en: <https://www.theleaflet.in/new-labour-codes-undo-the-law-on-workers-rights-and-collective-bargaining/> (Consultado: 21-4-2022)

De Stefano, V. (2015). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, pp. 461–471. [online] Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602 (Consultado: 21-4-2022)

Dewan, N. (2021). With an eye on IPO, Urban Company says it's moving a step closer to formalise the gig economy. *The Economic Times*. [online] Disponible en: <https://economictimes.indiatimes.com/small-biz/entrepreneurship/with-an-eye-on-ipo-urban-company-says-its-moving-a-step-closer-to-formalisethe-gig-economy/articleshow/86547176.cms> (Consultado: 21-4-2022)

Ghosh, J. (2004). Globalization, Export-oriented Employment for Women and Social Policy: A Case Study of India. En: Razavi, S., Pearson, R., Danloy, C. (ed.). *Globalization, Export-oriented Employment and Social Policy*, pp. 91-125. Disponible en: https://doi.org/10.1057/9780230524217_4 (Consultado: 21-4-2022)

Gurumurthy, A. (2020). Unlocking data value for platform labour: Insights from worker-led, SSE platform models. ILO COOP 100 Symposium - Session 5, November 2020. [online] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/genericdocument/wcms_761822.pdf (Consultado: 21-4-2022)

Johnston, H. y Land-Kazlauskas, C. (2019). Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *International Labour Office*. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_624286.pdf (Consultado: 21-4-2022)

Kar, S. (2019). Women bag frontline roles in gig economy, but lag behind in wages. *The Economic Times*. [online] Disponible en: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/women-bag-frontline-roles-in-gig-economy-but-lag-behind-in-wages/articleshow/70442660.cms> (Consultado: 21-4-2022)

Kasliwal, R. (2020). Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers. ORF Issue Brief, Issue No. 359. Observer Research Foundation. [PDF] Disponible en: https://www.orfonline.org/wp-content/uploads/2020/05/ORF_IssueBrief_359_GenderGig.pdf (Consultado: 21-4-2022)

Kavia, H. (2021). The gig is up: international jurisprudence and the looming Supreme Court decision for Indian gig workers. *The Leaflet*. [online] Disponible en: <https://theleaflet.in/the-gig-is-up-international-jurisprudence-and-the-looming-supreme-court-decision-for-indian-gig-workers/> (Consultado: 21-4-2022)

OIT. (2021). ¿Las plataformas digitales de trabajo pueden crear una competición leal y empleos decentes? Organización Internacional del Trabajo. [online] Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction> (Consultado: 21-4-2022)

Rathi, A. y Tandon, A. (2021). Platforms, Power, & Politics: Perspectives from Domestic and Care Work in India. *The Centre for Internet and Society*. [PDF] Disponible en: <https://cis-india.org/raw/platforms-power-and-politics-pdf> (Consultado: 21-4-2022)

Routh, S. (2016). Informal Workers' Aggregation and Law. *Theoretical Inquiries in Law*, 17(1), pp. 283–320. [online] Disponible en: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/til-2016-0011/html> (Consultado: 21-4-2022)

Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M. y Umney, C. (2020). Global Labour Unrest on Platforms. *Friedrich-Ebert-Stiftung*. [PDF] Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf> (Consultado: 21-4-2022)

Tyagi, G. y Manchanda, K. (2021). Urban Company manages growth in FY21; losses jump to Rs 249 Cr. *Entrackr*. [online] Disponible en: <https://entrackr.com/2021/11/urban-company-manages-growth-in-fy21-losses-jump-to-rs-249-cr/> (Consultado: 21-4-2022)

Sobre los y las autoras

EL GÉNERO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS: EXPERIENCIAS DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA BELLEZA BAJO DEMANDA EN LA INDIA

Abhishek Sekharan, Chiara Furtado y Ambika Tandon son investigadores e investigadoras del Centre for Internet and Society (CIS) de la India. Su trabajo se centra en comprender las repercusiones de las plataformas digitales para el mercado laboral y el futuro del trabajo, en particular en el Sur Global.

El **Centre for Internet and Society (CIS)** es una organización sin ánimo de lucro en la India que lleva a cabo estudios de investigación interdisciplinarios sobre Internet y las tecnologías digitales desde perspectivas académicas y políticas. Algunas de sus áreas de interés son la accesibilidad digital para personas con discapacidad, el acceso al conocimiento, los derechos de propiedad intelectual, la apertura (datos abiertos, software libre y de código abierto, estándares abiertos, acceso abierto, recursos educativos abiertos y vídeos abiertos, entre otros), la gobernanza de Internet, las reformas en materia de telecomunicaciones, la privacidad digital y la ciberseguridad. Con sus investigaciones, el CIS trata de entender cómo Internet y las tecnologías de medios digitales reconfiguran las estructuras y los procesos sociales, y viceversa.

Véase: <https://cis-india.org>

Trabajo doméstico y plataformización en la India y Sudáfrica:

una mirada a los factores capacitantes
y los obstáculos

Escrito por

Fairuz Mullagee

Social Law Project, Sudáfrica

Nitya Nangalia

Self-Employed Women's Association
(SEWA) Bharat, India

Salonie Muralidhara Hiriyyur

SEWA Cooperative Federation, India

Artículo

06

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO

Introducción

En todo el mundo, el sector del trabajo doméstico es muy informal y está muy feminizado. Este artículo reúne lo aprendido sobre el sector del trabajo doméstico en dos países del Sur Global —la **India** y **Sudáfrica**— en relación con la economía digital emergente y sus efectos sobre las trabajadoras. Para ello, se analiza el auge de la economía de plataformas en el contexto de la brecha de género digital y se destacan varias iniciativas de la India y de Sudáfrica que tratan de mejorar el acceso a las oportunidades que ofrecen las plataformas digitales, así como empoderar a las trabajadoras de plataformas, mediante el desarrollo de cooperativas de plataformas.

En la **India**, aunque los datos oficiales señalan que hay 4,75 millones de trabajadores del hogar, de los cuales 3 millones son mujeres, la cifra real podría ser mucho mayor. Diversos investigadores y expertos han sugerido que hay probablemente alrededor de 50 millones de trabajadores domésticos en este país (WIEGO 2014). El marco regulador, incluyendo las políticas salariales, la protección social y la salud y seguridad laboral, han excluido en su mayor parte a estos trabajadores. Además, la India no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

En **Sudáfrica** hay actualmente 856.000 trabajadores domésticos (Statistics South Africa 2021). De ellos, el 96,4 % son mujeres y la inmensa

mayoría son negros, la población mayoritaria el este país. Los trabajadores del hogar representan el 6 % del total de la mano de obra y el 13,4 % de las trabajadoras, y aunque están cubiertos por una legislación laboral específica (Sectoral Determination 7: Domestic Workers, incluida en la ley Basic Conditions of Employment Act n.º 75 de 1997), se puede afirmar que siguen siendo uno de los segmentos de la población activa peor remunerados,¹ menos organizados y más desempoderados.

En ambos países, la posición de desventaja de las trabajadoras domésticas en la relación laboral y sus condiciones de pobreza las obligan a aceptar prácticas laborales injustas, como salarios injustificadamente bajos, retrasos en los pagos, retribuciones insuficientes, impagos, jornadas extremadamente largas y, en ocasiones, formas aún más extremas de abuso y explotación.

La brecha de género digital

De acuerdo con el informe sobre la brecha de género de las tecnologías móviles elaborado por la GSMA, en el sur de Asia existe una diferencia del 19 % entre la proporción de mujeres y de hombres que poseen un dispositivo móvil (GSMA 2021). En **Sudáfrica**, alrededor del 60 % de los adultos usan un teléfono inteligente (*smartphone*), mientras que el 95 % emplean un teléfono móvil de cualquier tipo; estos dispositivos son herramientas de empoderamiento básico que pueden facilitar una mejora en la organización de los trabajadores, especialmente los más precarios. En todo el mundo, en los países de rentas bajas y medias, las mujeres tienen un 15 % menos de probabilidades que los hombres de usar Internet desde el móvil. Esta brecha se ha reducido desde el año 2017, cuando era del 27 % (Ibid.).

El auge del trabajo en plataformas

La economía de plataformas digital representa una “disrupción” más que ha influido de manera significativa

en la organización del trabajo de algunos sectores, al ofrecer la posibilidad de acceder a distancia a una gama de servicios prácticamente ilimitada. La pandemia de COVID-19 también ha facilitado esta transformación digital, entre otras cosas, al impulsar el comercio electrónico. Sin embargo, dada la brecha de género digital existente entre los propietarios de teléfonos inteligentes y en relación con el acceso a Internet, esto también ha ensanchado la brecha entre los usuarios pasivos de tecnología y quienes son capaces de utilizarla para mejorar el acceso a diferentes niveles (Research ICT Africa 2020).

En la **India**, las plataformas digitales han crecido de forma sustancial en el sector del trabajo doméstico: según la información disponible, los pedidos a las plataformas digitales que ofrecían servicios de trabajo doméstico y de cuidados crecieron hasta un 60 % de un mes a otro en el 2016 (Rathi y Tandon 2021). Por otra parte, la pandemia ha favorecido que cada vez se consuma más online y se priorice la comodidad, lo que está causando un crecimiento de la economía digital (Puri 2022).

En **Sudáfrica**, aunque la economía de plataformas está en fase de desarrollo, cada vez hay más trabajadores atraídos por el trabajo en plataformas, especialmente en servicios manuales como los del transporte, la alimentación y el reparto (Genesis Analytics 2019).

Estas plataformas digitales, en la práctica, han asumido el rol de intermediarias en el sector del trabajo doméstico y operan de varios modos: como *marketplaces* a través de Internet, como agencias de colocación digitales o como plataformas bajo demanda. En todas estas modalidades, las plataformas usan métodos algorítmicos de gestión para asignar trabajadoras a los empleadores, en función de sus necesidades, requisitos y preferencias. Tanto las negociaciones salariales como la gestión de reclamaciones y el pago de salarios son funciones que desempeñan las plataformas a lo largo de todo el acuerdo laboral, al tiempo que clasifican (erróneamente) a las trabajadoras como autónomas (Rathi y Tandon 2021).

¹ Una propuesta presentada recientemente por los sindicatos de trabajadoras del hogar defiende que se las incluya en el salario mínimo nacional.

La investigación llevada a cabo por la asociación de mujeres autónomas Self Employed Women's Association (SEWA), basada en estudios piloto e investigaciones secundarias, junto con la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), indica que las trabajadoras valoran las ventajas que prometen estas plataformas, como horarios de trabajo flexibles, la posibilidad de encontrar un trabajo más cerca de su domicilio y el potencial de obtener mayores ingresos. Estas aspiraciones llevaron a muchas trabajadoras del hogar a registrarse en plataformas similares a Uber, pero centradas en el trabajo doméstico, en los mercados chino y coreano a principios del 2015.

Los estudios encargados para explicar las consecuencias de este auge del trabajo asignado por plataformas revelaron que las trabajadoras del hogar acababan realizando jornadas extremadamente largas, para cumplir con todos los encargos que recibían y evitar que las penalizaran por rechazarlos. En resumen, el crecimiento de las plataformas ha generado un mayor control sobre el comportamiento de las trabajadoras, lo que ha tenido consecuencias para su salud, y la transición de los mercados informales a un trabajo formal asignado por plataformas no se ha traducido necesariamente en unas mayores prestaciones de seguridad social.

Trayectoria de las mujeres en las plataformas existentes y barreras de acceso

Durante un estudio piloto de un año de duración realizado en el 2018, SEWA Delhi compartió los datos de un 25 % (10.000) de sus afiliadas con la plataforma digital Helpers Near Me,² para ayudar a que se

registraran y pudieran acceder a más oportunidades de mayor calidad. En dicho estudio se probaron varias estrategias para incorporar a las trabajadoras: distribución de tarjetas telefónicas a través de las organizadoras del sindicato,³ información e incorporación a las plataformas a través de los centros de SEWA, llamadas telefónicas proactivas y personal a tiempo completo para ayudar con el registro. Esto nos ha permitido unificar la información sobre la trayectoria que siguen las mujeres en las plataformas existentes, así como las barreras de acceso a las que se enfrentan:

- 1. La brecha digital de género en el acceso a dispositivos móviles hace que sea muy difícil contactar con las mujeres para que se incorporen a las plataformas online.** La mayoría de las mujeres de la India no tienen teléfono móvil, por lo que al llamar suelen responder sus familiares. Además, hay muchos datos que no son válidos debido a errores humanos o, en la mayoría de los casos, al hecho de que muchos trabajadores cambian a menudo de tarjeta SIM, con lo que los datos de contacto registrados no suelen estar actualizados.
- 2. La mayoría de las personas que se registraron en la plataforma eran trabajadoras jóvenes con relativamente poca experiencia o que no tenían empleo en el momento de registrarse.** Alrededor del 40 % de las afiliadas registradas tenían entre 30 y 35 años, una edad que no es representativa del conjunto de miembros de SEWA Delhi. Aproximadamente un 70 % de las que se registraron en la plataforma no tenían trabajo cuando lo hicieron. La mayoría de las afiliadas a SEWA que recibieron una tarjeta telefónica

² Helpers Near Me es una plataforma digital de la India que, según su sitio web, "permite que millones de trabajadores manuales desfavorecidos y sin organizar encuentren un empleo en su zona, de forma gratuita y directamente con los empleadores, sin intermediarios".

³ La tarjeta telefónica se usó meramente como recurso publicitario. Las organizadoras del sindicato SEWA distribuían las tarjetas, que contenían información para llamar a un número de ayuda y un código de recomendación. Todas las

afiliadas a SEWA o sus familiares podían llamar a ese número y recibir asistencia para incorporarse a la plataforma. Durante la incorporación, cuando se les preguntaba quién les había recomendado unirse a la plataforma, podían mencionar el código inscrito en la tarjeta. Helpers Near Me creó una página para que SEWA Delhi pudiera saber la cantidad de trabajadoras que habían llamado al número de ayuda a raíz de la iniciativa del sindicato, y comprender cuántas de ellas consiguieron oportunidades laborales a través de la plataforma.

no se registraron en la plataforma por falta de confianza. Como explicó una de ellas, “muchas veces nos dicen que llamemos a un número para que nos den trabajo, pero esos números suelen acabar sacándonos dinero a nosotras”.

3. Las trabajadoras acuden a las plataformas, principalmente, para encontrar trabajo más cerca de su casa y obtener mayores ingresos.

La mayoría de las trabajadoras del hogar afirmaron que querían trabajar en un radio de 4 km de su casa cuando la plataforma les pidió que indicaran sus preferencias sobre la ubicación de los trabajos. Esta definición geográfica induce a errores en las zonas urbanas con gran densidad de población, donde las trabajadoras eligen las distancias como manera de definir áreas muy concretas, algo que se determina mejor seleccionando las propias zonas. Sadhnaben, la primera trabajadora a la que se le asignó un trabajo en la plataforma, decidió no ir porque no quería salir de su zona. A muchas trabajadoras les motiva la idea de que se les asignen trabajos mejor pagados y no tengan que acudir a varias casas, sino a una sola o, al menos, a una cantidad menor de hogares que estén más cerca unos de otros.

4. Tener relación con los nuevos clientes asignados conlleva varios pasos que pueden causar temor a las trabajadoras.

La plataforma exige que la policía verifique la identidad de las trabajadoras para que estas puedan acceder a las oportunidades laborales. Pero la mayoría de las trabajadoras del hogar de SEWA Delhi que viven en el barrio de New Ashok Nagar son inmigrantes —a veces, objeto de controversia— procedentes de Bengala Occidental, de otras regiones de la India o de Bangladés, y son extremadamente reacias a acudir a la policía por miedo a sufrir acoso. Además, cuando se les asigna una oportunidad, la primera visita al domicilio del cliente (un extraño de una zona que no conocen) puede ser incómoda para algunas mujeres, por lo que la primera vez van acompañadas de sus maridos o sus amigos. Esas visitas no siempre conllevan un trabajo remunerado, por lo que son un gasto más para las trabajadoras: la plataforma se limita a poner en contacto al cliente con la trabajadora, pero no hace nada más tras dicha asignación.

5. La mayoría de los clientes de la plataforma eran profesionales jóvenes sin hijos que vivían en barrios ricos.

En la India, los principales usuarios de teléfonos inteligentes que solicitaban servicios mediante aplicaciones seguían siendo los de este grupo demográfico en el 2019. Buscaban, sobre todo, una forma cómoda de encontrar a proveedores de servicios, trabajadores cualificados o con experiencia, servicios de buena calidad y precios fijos. También se observó una tendencia desconcertante: los clientes decían estar insatisfechos con los trabajadores que les asignaba la plataforma y mostraban interés por que se les asignaran trabajadores de un determinado género o religión.

La organización para el empoderamiento: las cooperativas de plataformas, ¿una alternativa viable?

Además de los esfuerzos por ayudar a las trabajadoras a superar las barreras de acceso e incorporarse a las plataformas digitales, en **Sudáfrica** y la **India** han surgido varias iniciativas de trabajadoras del hogar con el objetivo de empoderarlas, combinando los principios cooperativos con el trabajo de plataformas. Estas iniciativas han explorado, de diferentes maneras, modelos que mejoren, por un lado, las ventajas de la tecnología de plataformas como fuente y *marketplace* de empleos dignos y, por otro lado, la seguridad social de las trabajadoras.

En la siguiente sección se resumen las principales lecciones aprendidas con dos de estas iniciativas: Social Law Project, en **Sudáfrica**, y SEWA Cooperative Federation, en la **India**. Ambas han ideado e implementado modelos basados en plataformas junto con las trabajadoras y sus proyectos cooperativos o colectivos.

Creación de un modelo de plataforma alternativo: lecciones aprendidas en Sudáfrica

El proyecto Social Law Project pertenece al Centro de Regulación Transformativa del Trabajo (Centre for Transformative Regulation of Work) de la Universidad

del Cabo Occidental, que lleva a cabo estudios de investigación aplicada centrados en trabajadores marginados. En el año 2020, basándose en estudios sectoriales y reconociendo el potencial innovador de las plataformas de trabajo, el proyecto Social Law Project, centrado en las trabajadoras del hogar y apoyado por los sindicatos de trabajadoras domésticas y migrantes, comenzó a desarrollar una plataforma cuyas propietarias eran las mismas trabajadoras: WeCare, un proyecto cooperativo de plataforma digital (DPCP, el Digital Platform Cooperative Project).

Este DPCP emplea un método de desarrollo en cascada, en el que se forma a las futuras formadoras, y está constituido por 60 trabajadoras domésticas de los centros urbanos de **Ciudad del Cabo** y **Johannesburgo**. Tiene el objetivo de crear una cooperativa de plataforma desde cero. El proyecto es la primera cooperativa de plataforma de **Sudáfrica**, y se diferencia de lo que ofrecen las plataformas comerciales privadas en varios aspectos.

En primer lugar, la plataforma es redistributiva por naturaleza, no una empresa con ánimo de lucro, y se considera viable económicamente. Las 60 afiliadas fundadoras participan en el codiseño de todos los procesos, lo que ha llevado a crear funciones centradas en las trabajadoras. Por ejemplo, se incluirán factores de geolocalización y se establecerá una duración mínima de horas para cada servicio; de esta manera, a las trabajadoras siempre les compensará trasladarse hasta ese lugar. La segunda gran diferencia es que los empleadores, al igual que las trabajadoras, deberán someterse a un proceso de aprobación, para proteger mejor a las trabajadoras de los entornos de trabajo que puedan suponer un riesgo. Otra diferencia clave es que todas las trabajadoras de la plataforma se clasificarán como trabajadoras, por lo que disfrutarán de todos los derechos que acompañan obligatoriamente a dicha clasificación, como salario mínimo, vacaciones y acceso a prestaciones de la seguridad social.

El proyecto aún está en proceso de resolver varias cuestiones clave, como el tipo de entidad jurídica que adoptará y cómo gestionará la cuestión de los empleadores y las empleadas. Los estatutos del

proyecto, que se están redactando y deberían entrar en vigor en el 2023, recogerán estas decisiones, así como el tipo de entidad del proyecto, como se ha mencionado. La parte técnica subyacente a la plataforma debería estar lista para que la prueben las 60 afiliadas fundadoras en la segunda mitad del 2022.

Una de las lecciones más importantes de este DPCP es la clara necesidad de ayudar a las trabajadoras a desarrollar las habilidades que les permitirán aprovechar el potencial innovador de las plataformas de trabajo. Esto incluye las competencias digitales requeridas para gestionar la propia plataforma, pero también una formación más tradicional para que puedan acceder al empleo que ofrecerá la plataforma. Otra lección clave tiene que ver con la profesionalización del sector del trabajo doméstico, mediante la calificación de las trabajadoras en función de sus habilidades y experiencia laboral.

El trabajo doméstico requiere diferentes tipos de competencias en función de la tarea (p. ej., cuidar a personas, limpiar, cocinar o conducir). La plataforma puede ayudar a definir los estándares profesionales y, también, facilitar el acceso al trabajo formando a las trabajadoras cuando se incorporen. Por último, otra lección extraída de este proyecto es que la mayoría de las trabajadoras solo quieren trabajar: no están interesadas en ser emprendedoras. El trabajo doméstico ya es lo bastante arduo como para que piensen, además, en verse a sí mismas como una empresa. Encontrar a trabajadoras que estuvieran interesadas en el proyecto y mantener su interés y participación ha sido todo un reto.

Creación de un modelo de plataforma alternativo: lecciones aprendidas en la India

Las afiliadas a SEWA Homecare,⁴ una cooperativa fundada hace 12 años en la ciudad de Ahmedabad, expresaron su interés en crear una plataforma digital que facilitara las conexiones con el mercado y la gestión empresarial. Mediante una serie de talleres dirigidos por la federación de cooperativas SEWA Cooperative Federation, las afiliadas definieron sus preferencias de diseño para la plataforma, que se resumen a continuación:

⁴ Una cooperativa de trabajadoras del hogar de Ahmedabad, en el estado indio de Gujarat.

1. **Sistemas de información transparentes para que las trabajadoras puedan acceder a los perfiles de los clientes.**

Las plataformas tradicionales permiten a los clientes ver los perfiles de las trabajadoras, pero los miembros de la cooperativa expresaron la necesidad de ver también los perfiles de los clientes.

2. **Existencia de un documento de identificación de las trabajadoras.**

Dada la informalidad imperante en el sector del trabajo doméstico, las trabajadoras del hogar no suelen tener ningún modo de identificarse como trabajadoras. Los miembros de la cooperativa consideraron que la identificación digital, ofrecida a través de su plataforma, sería una manera práctica de que las trabajadoras domésticas dispongan de algún documento que indique su condición laboral.

3. **Facilitación de la incorporación de nuevas afiliadas.**

Los miembros de la cooperativa idearon una forma de atraer a más trabajadoras domésticas a su colectivo, creando un método sencillo para transmitir a la gestora de la cooperativa la información de trabajadoras/miembros potenciales y sus datos de contacto.

4. **Ampliación de las funciones de gestión de la plataforma.**

Las plataformas digitales también permiten automatizar una serie de funciones administrativas, como las solicitudes y aprobaciones de ausencias y bajas, las notificaciones de reuniones, la sustitución de trabajadoras, las notificaciones relacionadas con su salario, etc. SEWA Homecare consideró que incorporar estos sistemas mejoraría su eficiencia administrativa.

5. **Uso de redes sociales y otras plataformas de marketing para hacerse visibles y llegar a más clientes.**

Las afiliadas a SEWA Homecare vieron potencial en las redes sociales, especialmente para el marketing. Tenían muchas ganas de hacerse oír como trabajadoras y de publicar historias de los clientes y otra información en las redes sociales, para visibilizar su cooperativa de mujeres y llegar a un público más amplio.

Recomendaciones

Las experiencias plasmadas en este artículo muestran que crear un modelo alternativo para las trabajadoras precarias de la economía digital requiere apoyo y alianzas. Sobre todo, en un sector como el del trabajo doméstico, que emplea predominantemente a mujeres desempoderadas y poco cualificadas en un entorno dominado por el patriarcado y las relaciones de poder. Crear un entorno que las empodere requiere una inversión adecuada en el desarrollo de competencias para la economía digital, así como acceso a conectividad e infraestructuras.

Las principales conclusiones de estas experiencias colectivas también son la base de las siguientes recomendaciones, que pueden ser útiles para responsables políticos (locales, nacionales e internacionales), cooperativas de trabajadoras y organizaciones de la sociedad civil que apoyen este tipo de proyectos cooperativos:

- **Organizar y movilizar a las trabajadoras para su empoderamiento es fundamental** para generar un medio de subsistencia viable y sostenible. Las iniciativas de cooperativas o colectivos de trabajadoras son una vía que conecta a las trabajadoras con el trabajo decente y la protección social, facilita la transferencia de conocimientos y tecnología, y dota a las trabajadoras de capacidad para tomar decisiones.
- **Las inversiones en cooperativas o colectivos dirigidos por mujeres** pueden permitir que estas pequeñas empresas crezcan. Los colectivos de trabajadoras pueden registrarse como proveedores en plataformas online, lo que aumenta su poder de negociación y pone el foco en el desarrollo de funciones que aborden las necesidades de las trabajadoras.
- **Es necesaria una inclusión digital real**, que comprenda el acceso a las tecnologías, el acceso a Internet y la capacitación para un uso productivo de la tecnología mediante programas de alfabetización digital.

- **Hay que investigar y plasmar las evidencias** sobre el papel de las iniciativas dirigidas por mujeres a la hora de crear economías locales fuertes, contribuir a la economía nacional y reducir las desigualdades.
- **La voz y la representación** de las trabajadoras debe incluirse en los espacios políticos para que sus perspectivas se sitúen en el centro del diseño y la implementación de programas.

Africa. [online] Disponible en: <http://www.statssa.gov.za/?p=14957> (Consultado: 23-5-2022)

WIEGO. (2014). Domestic Workers' Laws and Legal Issues in India. WIEGO Law & Informality Project. [PDF] Disponible en: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Domestic-Workers-Laws-and-Legal-Issues-India.pdf> (Consultado: 23-5-2022)

REFERENCIAS

Genesis Analytics. (2019). Pathways to Digital Work: A Strategy Primer for South Africa's Digital Economy. South Africa in the Digital Age. [PDF] Disponible en: <https://genesis.imgix.net/uploads/Pathways-to-Digital-Work-SADA-Strategy-Primer-full-report.pdf> (Consultado: 23-5-2022)

GSMA. (2021). The Mobile Gender Gap Report 2021. GSMA. [PDF] Disponible en: https://www.gsma.com/r/gender-gap/?gclid=Cj0KCQiA0p2QBhDvARIsAAC-SOOOcS9dX9fmsM7MkOadCSnecahqvht4pWQhBgS-PbnfagKcGwORyI7QYaAhUTEALw_wcB (Consultado: 23-5-2022)

Puri, S. (2022). Ecommerce trends to watch out for in 2022. YourStory. [online] Disponible en: <https://yourstory.com/2022/01/e-commerce-trends-watch-out-2022/amp> (Consultado: 23-5-2022)

Rathi, A. y Tandon, A. (2021). Platforms, Power, & Politics: Perspectives from Domestic and Care Work in India. The Centre for Internet and Society. [PDF] Disponible en: <https://cis-india.org/raw/platforms-power-and-politics-pdf> (Consultado: 23-5-2022)

Research ICT Africa. (2020). Digital Futures: South Africa's Digital Readiness for the 'Fourth Industrial Revolution'. National Planning Commission. [PDF] Disponible en: https://researchictafrica.net/wp-content/uploads/2021/01/021220_Digital-Futures_SAs-Digital-Readiness-for-4IR_01.pdf (Consultado: 23-5-2022)

Statistics South Africa. (2021). Quarterly Labour Force Survey (QLFS) – Q3:2021. Statistics South

Sobre los y las autoras

TRABAJO DOMÉSTICO Y PLATAFORMIZACIÓN EN LA INDIA Y SUDÁFRICA: UNA MIRADA A LOS FACTORES CAPACITANTES Y LOS OBSTÁCULOS

Fairuz Mullagee es la coordinadora del proyecto Social Law Project (SLP). Formó parte de un equipo de investigación sudafricano contratado por la OIT para facilitar las deliberaciones nacionales sobre el Futuro del Trabajo, en el proceso de preparación de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en el 2019. Es directora de proyecto en WeCare, un proyecto cooperativo de plataforma digital (DPCP, el Digital Platform Cooperative Project) que trata de crear un modelo alternativo para el sector del trabajo doméstico en dos centros piloto: Ciudad del Cabo y Johannesburgo, en Sudáfrica.

Nitya Nangalia es coordinadora sénior en la Self Employed Women's Association (SEWA) Bharat, donde incubó y ahora gestiona el Sistema de Apoyo a Iniciativas de Mujeres (Women's Enterprise Support System), el laboratorio de Innovación, y también da apoyo en el desarrollo de nuevos programas de formación, justicia climática y desarrollo organizacional, entre otros.

Salonie Muralidhara Hiriyur es coordinadora sénior en la federación SEWA Cooperative Federation de la India, donde trabaja con iniciativas colectivas de mujeres diseñando programas, investigando y sensibilizando. Se centra especialmente en temas de inclusión digital.

El proyecto **Social Law Project (SLP)** fue fundado en el año 1993, justo antes de que Sudáfrica celebrara sus primeras elecciones democráticas, como una entidad perteneciente a la Facultad de Derecho de la Universidad del Cabo Occidental. Se creó para reforzar el movimiento de justicia social y laboral mediante la producción de conocimiento que mejore la capacidad de las instituciones y facilite el diálogo, dando voz a los trabajadores más marginados.

Véase: <https://www.facebook.com/Social-Law-Project-932379126831391>

El **Centre for the Transformative Regulation of Work (Centrow)**, en el que se integra el proyecto Social Law Project, se constituyó en noviembre del 2020 como un área de excelencia académica centrada en la intersección entre la legislación y las nuevas modalidades de trabajo en un entorno que evoluciona rápidamente, tanto en Sudáfrica como en el resto del mundo.


Véase: <https://law.uwc.ac.za/entities/centrow>

SEWA Bharat, fundada en 1974, es una federación nacional que ha impulsado las organizaciones SEWA en 14 estados, ha promovido y apoyado 15 iniciativas colectivas, aboga por las mujeres trabajadoras de la economía informal a escala nacional y global, y apoya a las organizaciones multilaterales en hacer llegar sus proyectos a la comunidad.

Véase: <https://sewabharat.org>

La federación de cooperativas **SEWA Cooperative Federation** ayuda a crecer y llegar más lejos a las iniciativas colectivas dirigidas, gestionadas y empleadas por trabajadoras informales. En los últimos 30 años, esta organización ha promovido 110 iniciativas colectivas en diversos sectores de la economía.

Véase: <https://www.sewafederation.org>



El género y los modelos operativos de las plataformas de trabajo de cuidados:

cuestiones pendientes de estudio

Escrito por

Funda Ustek-Spilda

Alessio Bertolini

Oguz Alyanak

Kelle Howson

Mark Graham

Fairwork, Reino Unido

Artículo

07

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO

Introducción

Aunque las plataformas afirmen que han revolucionado los mercados laborales tradicionales, en todo el mundo, el trabajo relacionado con los cuidados sigue en manos de las mujeres. Cada vez hay más publicaciones que ponen de relieve las similitudes y los paralelismos existentes entre el trabajo de cuidados de la *gig economy* y su homólogo no digital y que explican cómo estas labores continúan vinculadas al género. Sin embargo, sigue habiendo una laguna importante en estos estudios: hay una falta de análisis de los modelos operativos de las plataformas, pese a que son importantes para mantener y perpetuar la vinculación entre el género y el trabajo de cuidados. Por ello, en este artículo argumentamos que, si no cuestionamos los modelos operativos de las plataformas de trabajo de cuidados, es difícil que mejoren las condiciones laborales en este sector de la economía de plataformas, o que disminuya la explotación de las trabajadoras.

Existen diversas plataformas digitales, pero este artículo se centra únicamente en las plataformas digitales de trabajo: las empresas que utilizan tecnologías digitales para mediar en interacciones que generan valor entre los consumidores y los trabajadores que prestan los servicios (Woodcock y Graham 2020). En este contexto, las plataformas de trabajo de cuidados son plataformas digitales de trabajo que median en transacciones laborales de servicios domésticos o relacionados con el hogar, como la limpieza, las labores domésticas y el cuidado de niños y ancianos, entre otros.

Las plataformas aplican diferentes modelos operativos, o modelos de negocio, con los que obtienen financiación e incrementan su flujo de ingresos. En algunas plataformas, las trabajadoras cobran exclusivamente un precio fijo por cada tarea o trabajo que llevan a cabo y abonan una comisión por cada encargo que se les asigna a través de la plataforma. Otras plataformas, en cambio, siguen un modelo de empleo con el que las trabajadoras perciben un sueldo básico que pueden incrementar con incentivos por encargos adicionales u otros pagos. Por último, hay plataformas que operan con un modelo de suscripción. En ellas, las trabajadoras y/o los clientes pagan una suscripción a la plataforma a cambio de poder usar todas sus funciones. Algunas plataformas aplican varios de estos modelos simultáneamente, dependiendo de la ubicación, el tipo de servicio ofrecido y sus objetivos de expansión o crecimiento.

No es posible examinar en este artículo todos los modelos operativos de las plataformas ni realizar un análisis de género de los diferentes modelos. Este artículo es, más bien, un planteamiento inicial de cómo se podrían estudiar los diversos modelos operativos existentes en las plataformas de trabajo de cuidados, y de qué manera afecta cada modelo a las condiciones laborales de las trabajadoras. Por ello, nuestra intención es poner de manifiesto que parece haber un vínculo entre los modelos operativos, las condiciones de trabajo y el género, y definir en qué dirección podría explorarse dicho vínculo en futuros estudios.

En este artículo, hemos decidido centrarnos en las labores de cuidados porque siguen faltando estudios sobre la platformización del trabajo de cuidados, dado que la investigación suele enfocarse en los servicios de transporte de pasajeros, mensajería y reparto de comida. También refuerza esta situación el hecho de que las propias plataformas de trabajo de cuidados afirmen que no son exactamente plataformas, sino *marketplaces* que ponen en contacto a las trabajadoras con clientes que desean recibir servicios de cuidados (Ticona y Mateescu 2018). Nuestro análisis se basa en un estudio internacional de las condiciones laborales de plataformas de diferentes países, como se señala a continuación.

Metodología de estudio

Este estudio sobre las condiciones laborales de las plataformas de trabajo de cuidados forma parte de una iniciativa de investigación de Fairwork¹ mucho más amplia, sobre las condiciones laborales de la economía de plataformas, que abarca 26 países de todo el mundo. Aparte de las plataformas de trabajo de cuidados, Fairwork está investigando las condiciones laborales de otras plataformas que operan en una gran variedad de sectores, como el reparto de alimentos y comida a domicilio, la logística, el transporte y el trabajo en la nube (*cloudwork*).²

Con cada plataforma, evaluamos las condiciones laborales partiendo de los cinco principios de Fairwork: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. Los datos se recopilan mediante diversos métodos, entre ellos, investigación documental, entrevistas con los responsables de las plataformas y entrevistas o encuestas a los trabajadores de las plataformas. A continuación, se triangulan los datos de cada fuente para asignarle a la plataforma una puntuación relativa al trabajo justo. Por cada principio de Fairwork se puede obtener un punto básico y otro más avanzado, de modo que cada plataforma puede recibir una puntuación de 0 a 10. Los resultados presentados en este artículo se basan en estudios de investigación llevados a cabo por Fairwork en **Alemania**, en el 2020, y en la **India, Sudáfrica** y el **Reino Unido**, en el 2021 (Fairwork 2020, 2021a, 2021b, 2021c).

Modelos operativos de las plataformas

En comparación con las plataformas digitales de trabajo de otros sectores, las plataformas de trabajo de cuidados optan más por identificarse como meros *marketplaces* digitales, que se limitan a poner en contacto a clientes y trabajadoras. Muchas de las plataformas analizadas para elaborar este artículo operan según un modelo de suscripción, por el cual

¹ Para más información sobre el trabajo de Fairwork, véase: <https://fair.work/es/fw/homepage/>

² Son plataformas en las que el trabajo, teóricamente, puede realizarse desde cualquier lugar a través de Internet (p. ej., trabajo autónomo online). No debe confundirse con el *crowdwork*, que es la realización de pequeñas tareas (p. ej., categorización de datos) por parte de una amplia mano de obra distribuida entre diversos lugares.

se cobra tanto a los clientes como a las trabajadoras por usar la plataforma y todas sus funciones.

Técnicamente, los clientes y las trabajadoras pueden comunicarse a través de la plataforma sin pagar ninguna cuota de suscripción, pero las funciones suelen estar tan restringidas en esos casos que organizar los encargos mediante la plataforma resulta casi imposible. Algunas de esas restricciones consisten en aplicar un límite estricto al número de mensajes que se pueden enviar o al volumen de correspondencia que se puede mantener con una persona en particular, así como bloquear o filtrar los números de teléfono, las direcciones de correo electrónico y todas las demás direcciones que puedan facilitar la comunicación fuera de la plataforma.

Muchas cobran también una comisión por las transacciones económicas que se realizan por medio de la plataforma. Las cuotas de suscripción son más elevadas para los clientes que para las trabajadoras. Esto no se debe solamente a las diferencias entre el poder adquisitivo de los clientes y el de las trabajadoras, sino más bien a que estas últimas suelen ser suscriptoras de la plataforma durante períodos más largos: lo habitual es que busquen trabajos durante más tiempo y traten de conseguir varios clientes, mientras que los clientes suelen dejar de usar la plataforma una vez que encuentran a una candidata adecuada.

Para incentivar a las trabajadoras a seguir usando la plataforma, las plataformas han introducido diversos mecanismos, que han contribuido a la ludificación³ del trabajo (Krzywdzinski y Gerber 2021). Cuantos más trabajos encuentre una trabajadora en la plataforma, mayor será su red, con lo que obtendrá acceso a más clientes en el futuro. Además, en determinadas plataformas, como Helpling en **Alemania** y el **Reino Unido**, la plataforma cobra comisiones más altas por los tres primeros encargos que consigue una trabajadora con el mismo cliente, de modo que tener clientes habituales compensa a largo plazo. Cada vez que una trabajadora logra un nuevo cliente, debe pagar

la comisión más alta, que se reduce considerablemente en los siguientes encargos asignados con el mismo cliente.

En otros casos, como el de Careship en **Alemania**, la plataforma presiona a las trabajadoras para que sigan con sus clientes, dado que cambiar de clientes implica volver a contactar con ellos y asignarles de nuevo posibles trabajadoras, un proceso que puede conllevar una gran cantidad de tiempo y costes para la plataforma. Por último, en Alemania hay algunas plataformas que solamente permiten ver los números de teléfono previa suscripción al paquete premium.

A continuación, describimos los principales problemas con los que se encuentran las trabajadoras de estas plataformas.

Impagos

Al igual que en muchos otros tipos de trabajo en plataformas, la inseguridad de la remuneración es uno de los principales problemas que afectan a las trabajadoras de las plataformas de trabajo de cuidados. En particular, puesto que la mayoría de estas plataformas no pagan a las trabajadoras directamente, los impagos son un problema crítico, ya que no hay mecanismos de contabilidad que registren los pagos realizados por los clientes. Las trabajadoras también pueden cobrar fuera de la plataforma (por ejemplo, en efectivo), por lo que es muy difícil para ellas demostrar si se les ha pagado o no, y a menudo las plataformas se ponen del lado de los clientes cuando surgen disputas.

En todos los países que estudiamos, la mayor parte de las plataformas de trabajo de cuidados no controlaban si las trabajadoras recibían los pagos al completo y en su debido momento. Una de las trabajadoras entrevistadas señaló que un cliente, en **Alemania**, le debía casi 2.000 EUR de ingresos. Cuando la trabajadora contactó con la plataforma para que interviniera, esta le respondió que consultara a un

³ Este término se refiere a las iniciativas que pretenden la motivación a través de la diversión en ambientes no propios para ello, como el laboral.

abogado, sin ofrecerle más asesoramiento. Aunque la propuesta de la plataforma sea legal, es importante destacar que las trabajadoras no suelen tener ni los conocimientos jurídicos ni los medios económicos para emprender acciones judiciales.

Incluso en los casos en que las trabajadoras cobran a través de la plataforma, no siempre reciben esos pagos, ya que los clientes pueden quejarse de que el servicio no ha cumplido con sus expectativas y negarse a pagar a la trabajadora. Las plataformas no aplican mecanismos de control y tampoco se responsabiliza a los clientes, por lo que las trabajadoras tienen muy poco margen de actuación para impugnar los impagos en estas situaciones.

Tarifas bajas

Aunque las trabajadoras pueden fijar con claridad sus tarifas por hora en la plataforma, los clientes pueden intentar que les rebajen los precios. Lo hacen al ponerse en contacto con ellas a través de la plataforma, o bien en persona, cuando las trabajadoras llegan para realizar el trabajo. Si ocurre esto último, las trabajadoras sienten que se les ha tendido una trampa, pero les cuesta rechazar la oferta de trabajo, ya que implica unos costes de oportunidad⁴ importantes. Por ejemplo, si una trabajadora acude al lugar donde debe cumplir con un encargo, la familia le ofrece una tarifa inferior y ella la rechaza, no solo pierde el dinero invertido en el trayecto, sino también el que podría haber ganado con otros clientes en ese tiempo.

Las plataformas también pueden contribuir directamente a que se rebajen los precios. Por ejemplo, en el **Reino Unido**, algunas plataformas invitan a las nuevas trabajadoras a comenzar con tarifas bajas para atraer a más clientes. Esas tarifas, si se tienen en cuenta los costes que conlleva el trabajo y las comisiones de la plataforma, a menudo acaban siendo inferiores al salario mínimo nacional. En las entrevistas con las trabajadoras se ha evidenciado que este problema les causa un gran malestar, especialmente en el caso de las plataformas que cobran unas comisiones iniciales elevadas. En algunas plataformas, las trabajadoras reciben un mensaje de advertencia que les indica que

han fijado una tarifa por hora demasiado alta y que, con ese precio, seguramente no conseguirán muchos encargos. En otras plataformas, los perfiles de las trabajadoras se ordenan según su precio por hora, de menor a mayor. Así, quienes publican tarifas inferiores se muestran a los clientes en primer lugar.

Este problema se agudiza con las considerables asimetrías en el acceso a la información existentes entre las trabajadoras y los clientes de las plataformas. Es habitual que las trabajadoras no puedan ver cuánto cobran otras trabajadoras de su zona, y eso hace que intenten rebajar sus precios todo lo posible, como les sugiere la plataforma, para que sus perfiles atraigan a clientes potenciales. E, incluso cuando las plataformas ofrecen ciertos datos comparativos sobre otras trabajadoras de la zona, publican únicamente promedios y no las tarifas reales, por lo que las trabajadoras siguen desinformadas sobre el rango de precios que cobran las demás.

Ingresos inciertos

La falta de transparencia en cuanto a las comisiones que aplican las plataformas constituye otro problema importante que afecta a la seguridad de los pagos de las trabajadoras. La manera en que se calculan las comisiones, con frecuencia, no es clara y transparente para las trabajadoras, y esto hace que les resulte difícil estimar lo que cobrarán al finalizar un encargo.

Por otra parte, el modelo de suscripción que emplean numerosas plataformas de trabajo de cuidados obliga a las trabajadoras a abonar una cuota incluso antes (y sin la seguridad) de obtener un trabajo. Debido a su modelo operativo, las plataformas restringen las funciones que pueden usar las trabajadoras si no están suscritas: por ejemplo, filtran los números de teléfono de los clientes y limitan la cantidad de mensajes o respuestas a clientes que pueden enviar cada semana.

Esto no significa que las trabajadoras estén totalmente indefensas frente a estas prácticas. Pueden sortearlas, pero para ello hacen falta unas competencias técnicas considerables, así como comprender la forma en que las plataformas intermedian y organizan el trabajo.

⁴ Son los costes de la alternativa a la que renunciamos cuando tomamos una determinada decisión.

También pueden eludirlas si están bien conectadas con otras trabajadoras que ya hayan averiguado cómo sortear las prácticas de las plataformas. Otra estrategia que emplean las trabajadoras es usar activamente la plataforma durante los meses en que están suscritas a los paquetes premium. En ese período, contactan y trabajan con la mayor cantidad posible de clientes, para luego elegir a aquellos con quienes prefieren trabajar a largo plazo. No obstante, en esos casos, las trabajadoras siguen sin beneficiarse de ningún tipo de seguridad respecto a sus ingresos a largo plazo, puesto que los clientes pueden dejar de contar con una de ellas y buscar otras trabajadoras en cualquier momento.

Tiempo de trabajo no remunerado

Al problema de la inseguridad de los pagos se suma otro problema importante: el de las horas de trabajo no remuneradas. Las trabajadoras invierten mucho tiempo en las plataformas buscando trabajo y contestando mensajes, un tiempo que no es fácil de cuantificar, ni siquiera para las propias trabajadoras. Les preguntamos cuántos mensajes hacían falta para conseguir un trabajo, pero no pudieron darnos una respuesta determinada porque la experiencia de cada una era diferente. Por ejemplo, en Londres, dos trabajadoras del hogar se registraron al mismo tiempo en la plataforma Care.com. Había muchas similitudes entre ellas, como su experiencia laboral en el **Reino Unido**, los idiomas que hablaban, su lugar de residencia, su disponibilidad y las tareas domésticas que podían y querían realizar. Una de ellas logró varios trabajos a través de la aplicación, mientras que la otra nunca recibió respuesta a sus mensajes.

Las horas de trabajo no remuneradas también tienen que ver con el tiempo que deben dedicar las trabajadoras para mantener su perfil activo. Reciben mensajes de correo si no han iniciado sesión en mucho tiempo (un período definido por las plataformas), así como notificaciones que indican que, si no responden a los mensajes con suficiente rapidez, es posible que su clasificación empeore o se les ofrezcan menos trabajos en el futuro. Las trabajadoras se quejaban de tener que entrar constantemente en la plataforma para consultar las nuevas ofertas de trabajo y responder enseguida

a ellas, y también para poder contestar a los clientes en cuanto les enviaran algún mensaje. Además, las trabajadoras afirmaban que la cantidad de tiempo que dedicaban a las plataformas era equivalente a tener un empleo más, pero sin cobrar nada.

Observaciones para análisis posteriores

Con este artículo, hemos tratado de plantear diversas cuestiones que se deberían investigar para examinar la vinculación entre el género y el trabajo de cuidados y cómo lo aprovechan las plataformas en sus respectivos modelos de negocio. Esto se debe a que, al igual que en los trabajos de cuidados tradicionales, se espera que el tiempo que dedican las trabajadoras a entablar relaciones y redes se lleve a cabo sin remuneración. Asimismo, las trabajadoras no disponen de ninguna vía de resarcimiento si no se les paga o si se enfrentan a riesgos de salud y seguridad en el trabajo.

Además, en nuestro análisis se observa que, pese a que las plataformas de trabajo de cuidados cobran cuotas de suscripción y deducen una comisión de los ingresos de las trabajadoras, no ofrecen mucho a cambio. Las trabajadoras siguen desprotegidas frente a unos riesgos significativos de salud y seguridad. Finalmente, los modelos operativos que aplican estas plataformas empeoran aún más las ya deficientes condiciones laborales del sector de los cuidados, puesto que la cantidad de horas de trabajo no remuneradas, el problema de los impagos (de los que no queda registro) y la exposición a una fuente de ingresos precaria y poco fiable aumentan de manera sustancial para las trabajadoras que intentan depender de estas plataformas como medio de subsistencia.

Como señalan algunas de las trabajadoras a las que entrevistamos, las plataformas de trabajo de cuidados son "como un fantasma": parecen estar ahí, porque a veces aparece un número de teléfono o una dirección de correo electrónico, pero cuando las trabajadoras necesitan algo, nadie responde ni descuelga el teléfono.

REFERENCIAS

Fairwork (2020). Fairwork Germany Ratings 2020: Labour Standards in the Platform Economy. Fairwork. [PDF] Available at: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-germany-ratings-2020-labour-standards-in-the-platform-economy/> (Consultado: 13-5-2022)

Fairwork. (2021a). Fairwork India Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Fairwork. [PDF] Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/12/Fairwork-India-Report-2021.pdf> (Consultado: 13-5-2022)

Fairwork. (2021b). Fairwork South Africa Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy. Fairwork. [PDF] Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-south-africa-ratings-2021-labour-standards-in-the-gig-economy/> (Consultado: 13-5-2022)

Fairwork. (2021c). Fairwork UK Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy. Fairwork. [PDF] Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/06/Fairwork-UK-Report-2021.pdf> (Consultado: 13-5-2022)

Krzywdzinski, M. y Gerber, C. (2021). Between automation and gamification: forms of labour control on crowdwork platforms. *Work in the Global Economy*, 1(1-2), 161-184. Bristol, Reino Unido: Bristol University Press.

Ticona, J. y Mateescu, A. (2018). Trusted strangers. Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384-4404. [PDF] Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461444818773727> (Consultado: 13-5-2022)

Woodcock, J. y Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge, Reino Unido: Polity Press.

Sobre los y las autoras

EL GÉNERO Y LOS MODELOS OPERATIVOS DE LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO DE CUIDADOS: CUESTIONES PENDIENTES DE ESTUDIO

Funda Ustek-Spilda es investigadora posdoctoral y responsable de proyectos en Fairwork, y trabaja en el Oxford Internet Institute de la Universidad de Oxford, en el Reino Unido.

Alessio Bertolini es investigador posdoctoral en Fairwork y trabaja en el Oxford Internet Institute de la Universidad de Oxford, en el Reino Unido.

Oguz Alyanak es investigador posdoctoral en Fairwork y trabaja en la Universidad Técnica de Berlín, en Alemania.

Kelle Howson es investigadora posdoctoral en Fairwork y trabaja en el Oxford Internet Institute de la Universidad de Oxford, en el Reino Unido.

Mark Graham es profesor de Geografía de Internet en el Oxford Internet Institute de la Universidad de Oxford, en el Reino Unido, así como director de Fairwork.

Fairwork, cuya sede está en el Reino Unido, se centra en identificar las mejores y peores prácticas de la economía de plataformas emergente. Evaluando a las plataformas a partir de determinados criterios de justicia, pretende exponer no solo lo que es la economía de plataformas, sino también lo que puede ser.

Véase: <https://fair.work>

El género, fuera de foco:

reflexiones metodológicas sobre el
trabajo en la economía de plataformas
de la India

Escrito por

Aditi Surie

Indian Institute for Human Settlements
(IIHS), India

Krishna Akhil Kumar Adavi

Universidad de Texas en Austin, en EE. UU.

Artículo

08

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO

Introducción

Se ha desarrollado un vocabulario complejo para evaluar en qué medida responden a las cuestiones de género las políticas, las instituciones o los proyectos: ¿el plan que se ha presupuestado va a asignar fondos a los asuntos más prioritarios para las mujeres?, ¿las instituciones ven las diferencias de género en la manera en que los ciudadanos se relacionan con ellas? Preguntas como estas llevan décadas inspirando estudios de investigación de género. De modo que, para examinar el trabajo en plataformas, queremos poner sobre la mesa preguntas similares, centradas en este caso en las compañías que administran las plataformas: ¿las plataformas tecnológicas “ven” las diferencias de género?, ¿qué y quiénes hay detrás de las políticas de las compañías que representan estos puntos de vista?

En este artículo, exploramos cómo se puede tender un puente entre la comprensión conceptual y la comprensión empírica de la forma en que las plataformas de trabajo se relacionan con el trabajo de las mujeres. La información empírica que se ofrece en este artículo se basa en entrevistas con los operadores de las empresas que gestionan las plataformas. Centrándonos particularmente en el trabajo de las mujeres en la **India**, describimos a grandes rasgos cómo identificamos la comprensión del género por parte de una compañía.

La motivación para este análisis radica en el hecho de que la participación femenina en el mercado laboral de la India es baja en el sector formal y alta en el sector informal, lo que implica que las mujeres de este país que trabajan lo hacen en condiciones laborales deficientes y por sueldos bajos. Diversos investigadores del ámbito académico argumentan que, en la India, se ha producido una feminización de la pobreza debido a los lugares en que trabajan las mujeres y a que se las mantiene apartadas del mercado laboral (Rustagi 2006). El número de mujeres que acceden a la escolarización y a las enseñanzas de grado o que participan en iniciativas de capacitación sigue siendo elevado. Sin embargo, esto no se ha traducido en un aumento de su participación en el mercado laboral (Chatterjee et al. 2018).

La información y las hipótesis sobre este fenómeno descritas más arriba no han logrado identificar del todo los motivos de que esto suceda. Algunos estudios indican que las mujeres trabajan menos en la India porque muchas de ellas son jóvenes y están estudiando (Ibid.). Otros sugieren que las mujeres optan por recibir formación en disciplinas o áreas profesionales con menos oportunidades laborales (Ghai 2019). Hay estudios que analizan cómo las convenciones culturales y los tabúes sociales restringen la movilidad de las mujeres e impiden que trabajen en fábricas e, incluso, en ciertas oficinas (Mondal et al. 2018).

En los casos en que las mujeres trabajan, hay multitud de evidencias que demuestran que su trabajo se concentra en sectores como las tareas del hogar, la enseñanza y la costura (Soham y Klasen 2018). Existen suficientes pruebas para considerar que todos estos factores contribuyen a explicar dónde y cómo trabajan las mujeres en la India. Desde hace décadas se intenta revertir esta tendencia y animar a más mujeres a incorporarse al mercado laboral, mediante políticas e intervenciones en el sector del desarrollo.

En la India, las plataformas digitales de trabajo han proliferado en todo tipo de sectores. Su aparición ha venido acompañada de mensajes que sugieren que el trabajo en plataformas, al permitir horarios flexibles y poco habituales, puede ofrecer más oportunidades a las mujeres en un mercado laboral limitado por cuestiones culturales (OCDE 2017; OIT 2020).

Esto plantea las siguientes preguntas: ¿esa flexibilidad adicional para las trabajadoras ha sido

una consecuencia positiva involuntaria de las condiciones laborales de las plataformas, o bien las compañías han reconocido a las trabajadoras como agentes económicos al diseñar sus plataformas?, ¿qué implicaciones tiene cada una de estas opciones para el empoderamiento económico de las mujeres?

Metodología del estudio

Comprender cómo ve una plataforma a las mujeres —si su perspectiva afirma que la situación de las mujeres en el trabajo es peor que la de los hombres o si es neutral ante esta cuestión, y si, en consecuencia, adopta una actitud sensible o transformadora— nos permite predecir si el trabajo en plataformas puede formar parte de un movimiento más amplio para fomentar el trabajo entre las mujeres y, así, tratar de empoderarlas económicamente. Al fin y al cabo, las plataformas de trabajo tienen integrados determinados atributos de infraestructura y gobernanza, aparte de fijar las condiciones laborales y de remuneración (Cohen 2017; Dieuaide y Azaïs 2020). Estas entidades corporativas diseñan y establecen sus planes basándose en cómo funcionan sus políticas, incentivos, normas, conductas y condiciones en el mercado laboral.

Desde esta posición, nuestro estudio pretende desentrañar el modo en que las características del diseño y la estrategia de las plataformas interactúan con las condiciones sociales y económicas de las mujeres. A modo de oferta metodológica dirigida al pujante campo de los estudios sobre plataformas, esta pregunta de investigación nos permite identificar una relación entre las estrategias de selección de personal de una empresa, el producto que se ofrece a los trabajadores, el diseño de las aplicaciones, las condiciones laborales y las escalas salariales, y las tendencias del empleo femenino por sector y localidad, así como a escala nacional. Esto incluye analizar en qué áreas se corresponden y qué desconocen las empresas sobre cómo y dónde trabajan las mujeres.

Por otra parte, en la estrategia de las plataformas intervienen tanto herramientas tecnológicas como políticas laborales, que delinean cómo les irá a los trabajadores en dichas plataformas digitales. En ellas trabajan multitud de profesionales que toman estas decisiones: son los operadores de las plataformas. Es un aspecto crucial, especialmente en las compañías que están empezando, ya que sus decisiones afectan a la experiencia de los trabajadores y a los ingresos que

estos pueden obtener en las plataformas. Centrarnos en este aspecto nos permite averiguar *quiénes* están detrás de la toma de decisiones de las empresas y pueden promover unas condiciones laborales adecuadas o bien deficientes.

Este enfoque cualitativo para estudiar las empresas que gestionan las plataformas nos ha permitido, como investigadores, interpretar como señales los momentos de dudas, confusión y claridad durante las entrevistas. Examinar las características personales, profesionales y de orientación de los equipos responsables de las operaciones de las plataformas, quienes definen el diseño y la estrategia de estas plataformas, es un punto de partida útil para desentrañar las actitudes morales y económicas que pueden promover una estrategia sensible al género. Las señales observadas en las entrevistas resultaron útiles para explorar los límites tácitos de las actitudes y la moral económica.

Datos sobre trabajadoras de las plataformas

Existen innumerables empresas de plataformas en la India. Dentro de la economía de este país, hay empresas con modelos de negocio basados en plataformas que ofrecen trabajo presencial en diversos sectores, como el transporte de pasajeros (Ola Cabs), el reparto de comida (Swiggy, Zomato), la entrega de alimentos (BigBasket), los servicios de recogida, entrega y asistencia (Dunzo), y los servicios personales (Urban Company). Aparte de los sectores en los que es necesario que los trabajadores se encuentren en un lugar específico, también hay empresas que han trasladado los modelos basados en plataformas al trabajo a distancia, como ocurre con la tecnología educativa o EdTech (Unacademy, Vedantu), los servicios de teleoperadores (GigIndia) y el comercio social ¹(Meesho).

Nuestro estudio se centró en empresas que ofrecen servicios de alto valor laboral, cuyo espectro de

competencias requeridas abarca desde tareas muy cognitivas hasta trabajos manuales. Asimismo, elegimos deliberadamente empresas con una alta proporción de mano de obra femenina. En las compañías que gestionan trabajos presenciales como los de reparto, transporte de pasajeros y logística, los trabajadores eran casi exclusivamente hombres. En cambio, en las empresas de plataformas que operan en el área de los servicios personales —por ejemplo, ofreciendo servicios de belleza y cuidados— y en las compañías de comercio social que permiten a particulares distribuir sus productos, las mujeres representaban un porcentaje significativo de la mano de obra.

Entrevistamos a operadores de 15 empresas de plataformas pertenecientes a distintos sectores, entre ellos, educación, venta al por menor, comercio, logística, reparto, movilidad y marketing. Todas las plataformas eran de la India y relativamente nuevas. Algunas se han fundado en los últimos dos años, mientras que otras llevan operando cerca de diez años. Para descifrar e investigar lo que significa para una plataforma estar integrada en el trabajo de las mujeres y lo que significa el género para una empresa que gestiona una plataforma, entrevistamos a empleados sénior de dichas empresas, con puestos como los de responsable de producto o responsable de operaciones.

En nuestras entrevistas semiestructuradas, preguntamos a los operadores de las plataformas si conocían el porcentaje de trabajadores de cada género de la plataforma, si esta información se recogía durante el proceso de selección de los trabajadores y si estos tenían que declarar dicha información al registrarse en la aplicación. Durante las entrevistas, muchos de los encuestados insistieron en que sus respuestas eran anecdóticas o se basaban en pocas interacciones con los trabajadores, y en que no siempre disponían de cifras objetivas que respaldaran sus afirmaciones. Contar con datos desglosados por género no era una prioridad para la mayoría de las empresas. Los operadores de plataformas indicaron que no solían

¹ Son empresas que ofrecen comercio electrónico, pero que emplean expresamente el método de utilizar distribuidores que venden los productos entre sus conocidos. El término

comercio social es el que utilizan para ello las empresas de dicho sector. Estos modelos están cobrando popularidad en el Sur Global.

registrar esta información desglosada por género, pero que tenían una idea general de la proporción de cada género por las interacciones de su equipo con los trabajadores.

Evaluar el número total de trabajadoras que interactúan con estas compañías es el primer obstáculo. Al no poder hacerlo, era difícil analizar la proporción de trabajadores de cada género a fin de entender para quién están creando oportunidades laborales estas plataformas y si agravan de algún modo las brechas de género existentes entre su mano de obra.

Las compañías de plataformas que participaron en nuestro estudio se encuentran en diferentes fases de desarrollo. Todas ellas se fundaron entre los años 2013 y 2019. Tres son muy nuevas, y sus sistemas parecían ser experimentales y estar cambiando constantemente. Otras tres afirmaron estar en fase de “crecimiento”, dentro de su trayectoria como empresas emergentes, y están valoradas entre 25 y 250 millones de USD. Cinco compañías han alcanzado la categoría de unicornio, al tener una valoración superior a los mil millones de USD, y dos están cerca de lograrlo. Estas empresas llevan más tiempo en funcionamiento y sus procesos empresariales son más estables y estructurados que los de las empresas más recientes. No obstante, incluso en estos casos, los entrevistados señalaron que no contaban con datos desglosados por género o, si los había, no se observaban con suficiente detalle como para percibir las diferencias entre la situación de los hombres y las mujeres en sus plataformas.

“Esto no son bienes de consumo de alta rotación”

Preguntamos a los operadores de plataformas si observaban alguna diferencia entre la experiencia de los hombres y la de las mujeres que trabajaban con su plataforma, a lo largo de sus diversas etapas con la compañía: incorporación, formación y trabajo diario. También les preguntamos si sus sistemas internos estaban configurados para recopilar y analizar datos teniendo en cuenta el género.

“Este [el de la EdTech] no es un sector en el que estudiemos eso [el desglose de datos por género]. Quiero decir que si fuera algo así como el sector de los cosméticos o de FMCG [fast moving consumer goods, ‘bienes de consumo de alta rotación’], sí lo haríamos, porque sería necesario para crear nuevos productos, pero [nuestro] producto es neutro en cuanto al género por su propia naturaleza, de modo que no hace falta tener esa clasificación.”

Un responsable de operaciones sénior de una plataforma de EdTech afirmó que ese tipo de configuración y desglose de los datos era innecesario. Según esta lógica, las empresas solo tienen que observar el género si los productos son específicos para mujeres (maquillaje, productos para la higiene íntima, etc.), con el objetivo de medir las necesidades de las consumidoras y su poder de compra. Esta orientación mercantil parece hacer oídos sordos a la necesidad de informes, análisis y estrategias basados en el género. Va en contra de décadas de investigación pública y de mercados, que demuestran que el género influye en los resultados académicos, y afecta así al acceso de las mujeres al mercado laboral, a la posibilidad de formar una familia y a su salud (Buchmann y Edmunds 2020). Tampoco tiene en cuenta el volumen de trabajo femenino concentrado en el sector de la educación en la India (Secretaría de la Commonwealth 2011).

Es posible que los encuestados no tuvieran libertad para revelar datos desglosados por género o que, simplemente, no quisieran hacerlo. Aun así, la declaración de intenciones al hablar de que son neutras en cuanto al género, en lugar de afirmativas en cuanto al género, basta para saber en qué parte del espectro del género se sitúan las compañías, que no se plantean ofrecer unos servicios transformadores en cuestiones de género.

Empresas neutras hasta que no serlo les supone un beneficio

Varias de las plataformas a las que entrevistamos sí se dirigían a las trabajadoras en ciertas verticales de servicios, como los trabajos de estética, los de cuidados y la televenta. Estas compañías están plataformizando el trabajo de sectores en los que históricamente han

predominado las mujeres. Tomando como base notas de prensa y datos de informes empresariales sobre estas compañías, preguntamos a las plataformas qué factores las motivaban a dirigirse de manera específica a las trabajadoras.

Un responsable de categoría de una empresa de distribución mediante comercio social, que gestiona una mano de obra compuesta casi exclusivamente por mujeres, respondió que este enfoque es mejor para el negocio:

“Centrarnos en las mujeres es una decisión empresarial, las mujeres son mejores clientas que los hombres. Conservan mejor a sus clientes, suelen contar con un grupo más amplio [al que vender] y, como se centran en generar confianza, suelen tener menos devoluciones malas, es decir, devoluciones a origen. Por eso, sabemos que las mujeres son mejores clientas para nuestro modelo de negocio y es una decisión empresarial que hemos tomado, la de centrarnos más en captar a mujeres.”

Esto se ha observado también en otros estudios, que han investigado la actitud de las empresas en relación con las trabajadoras. Las mujeres suelen considerarse trabajadoras más fieles, que cambian de empleo con menos frecuencia que los hombres (Erickson y Pierce 2005). Estas respuestas indican que las plataformas solo se centran en incorporar a trabajadoras si eso contribuye al crecimiento de sus indicadores empresariales, o según la presión que reciban de los clientes. Responden a las presiones del mercado y no a las particularidades del trabajo femenino.

Datos sobre el trabajo, no sobre los trabajadores

Preguntamos asimismo a los operadores de plataformas en qué medida influían en las decisiones de su empresa los datos relativos al género, por ejemplo: ¿algún dato sobre el uso por parte de los trabajadores había provocado algún cambio en los productos o las

operaciones?, ¿se había observado alguna diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por realizar la misma tarea, que hubiera llevado a una investigación más profunda del diseño de su plataforma? Los operadores de plataformas que trabajaban en el equipo de operaciones que gestionaba la experiencia cotidiana de los trabajadores eran quienes mejor podían responder a nuestras preguntas, sobre todo los que se ocupaban directamente de líneas de servicios formadas mayoritaria o totalmente por trabajadoras. Un responsable de operaciones de una empresa de servicios personales a domicilio señaló lo siguiente:

“No profundizamos en el análisis de datos de los proveedores de servicios en relación con las operaciones del día a día. Quiero decir que contamos con un equipo de proveedores de servicios especializados en determinados servicios. Si alguien está especializado en ‘peluquería a domicilio’, trabaja en eso, y si tiene experiencia en ‘fontanería’, trabaja en eso. Analizamos algunos datos, pero por otras necesidades. Sí comprobamos la valoración de sus servicios, de todos los servicios [que ofrecen]. Hay muchos otros factores que intervienen, pero no profundizamos en el género.”

Estas respuestas revelan que los operadores de las plataformas están informados sobre los resultados que ofrecen las trabajadoras con respecto a las métricas empresariales que define la compañía: lo que importa es el trabajo que llevan a cabo, y no el hecho de que las mujeres se encarguen de determinadas líneas de servicios.

Reflexiones para futuros estudios de investigación

Este artículo ofrece diversas reflexiones breves extraídas al realizar estudios empíricos sobre el trabajo mediado por plataformas en la India y la motivación para intervenir en la participación de las mujeres en

el mercado laboral indio. La investigación se planteó de manera que permitiera entender los obstáculos y las oportunidades —intencionados o no— existentes en este ámbito. Las empresas de plataformas, como agentes económicos, tienen ideas predefinidas sobre quiénes son sus trabajadores, y el presente artículo señala que analizar esa noción idealizada e imaginada de los trabajadores es tan importante como estudiar los modos en que dichos trabajadores interactúan con la tecnología y los modelos de negocio de las plataformas.

Dichas ideas predefinidas sobre el trabajador imaginado se concretan en los procesos de selección de trabajadores, las operaciones cotidianas y las decisiones de diseño de productos. Un estudio a nivel de compañía puede esclarecer si, en los procesos por los que pasan los trabajadores desde que se incorporan a la plataforma hasta que salen de ella se tienen en cuenta (o no) las diferencias entre las experiencias de hombres y mujeres. Para incorporar una perspectiva de género, es preciso recopilar datos, observarlos y analizarlos, y esos datos deben estar desglosados por género desde el primer momento. Disponer de sistemas que respondan a diferentes contextos es el primer paso para poder observar las diferencias entre la situación de hombres y mujeres en la economía de plataformas.

REFERENCIAS

Buchmann, C. y Edmunds, C. (2020). Gender and Education. *Sociology*, Oxford Bibliographies. [online] Disponible en: <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199756384/obo-9780199756384-0151.xml> (Consultado: 16-5-2022)

Chatterjee, E., Desai, S. y Vanneman, R. (2018). Indian paradox: Rising education, declining women's employment. *Demographic Research* 38 (1): 855. [PDF] Disponible en: <https://doi.org/10.4054/DEMRES.2018.38.31> (Consultado: 16-5-2022)

Cohen, J. (2017). Law for the Platform Economy. Universidad de California, Davis Vol. 51:133. [PDF] Disponible en: https://lawreview.law.ucdavis.edu/issues/51/1/symposium/51-1_Cohen.pdf (Consultado: 16-5-2022)

Dieuaide, P. y Azaïs, C. (2020). Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance. *Frontiers in Sociology* 5 (2): 2. [online] Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002> (Consultado: 16-5-2022)

Erickson, K. y Pierce, J. (2005). Farewell to the organization man: the feminization of loyalty in high-end and low-end service jobs. *Ethnography* 6 (3): 283-313. [online] Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/24047861> (Consultado: 16-5-2022)

Ghai, S. (2019). The anomaly of women's work and education in India. Ideas for India. [online] Disponible en: <https://www.ideasforindia.in/topics/social-identity/the-anomaly-of-women-s-work-and-education-in-india.html> (Consultado: 16-5-2022)

Mondal, B., Ghosh, J., Chakraborty, S. y Mitra, S. (2018). Women Workers in India: Labour Force Trends, Occupational Diversification and Wage Gaps. Azim Premji University. [PDF] Disponible en: https://cse.azim-premjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2019/01/SWI_2018_Background_Paper_Mondal.pdf (Consultado: 16-5-2022)

OCDE. (2017). Going digital: the future of work for women. OCDE. [PDF] Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality/going-digital-the-future-of-work-for-women_9789264281318-26-en (Consultado: 16-5-2022)

OIT. (2020). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2020. Organización Internacional del Trabajo. [online] Disponible en: <https://www.ilo.org/wesodata/> (Consultado: 16-5-2022)

Rustagi, P. (2006). Women and Poverty: Rural-Urban Dimensions. Institute for Human Development. [PDF] Disponible en: [http://www.ihdindia.org/%5C/Working%20Papers/2010-2005/pdf%20files/35-%20Preet%20Rustagi%20\(WP\).pdf](http://www.ihdindia.org/%5C/Working%20Papers/2010-2005/pdf%20files/35-%20Preet%20Rustagi%20(WP).pdf) (Consultado: 16-5-2022)

Secretaría de la Commonwealth. (2011). Women and the Teaching Profession: Exploring the Feminisation Debate. [online] Disponible en: <https://books.thecommonwealth.org/women-and-teaching-profession-paperback> (Consultado: 16-5-2022)

Soham, S. y Klasen, S. (2018). Gender Segregation in Education and Its Implications for Labour Market Outcomes: Evidence from India. IZA Institute of Labor Economics. [PDF] Disponible en: <https://www.iza.org/publications/dp/11660/gender-segregation-in-education-and-its-implications-for-labour-market-outcomes-evidence-from-india> (Consultado: 16-5-2022)

Sobre los y las autoras

EL GÉNERO, FUERA DE FOCO: REFLEXIONES
METODOLÓGICAS SOBRE EL TRABAJO EN LA
ECONOMÍA DE PLATAFORMAS DE LA INDIA

Aditi Surie es socióloga en el Indian Institute for Human Settlements (IIHS), y estudia el capitalismo de plataformas y el trabajo en plataformas en el Sur Global.

Krishna Akhil Kumar Adavi es estudiante de posgrado en la School of Information de la Universidad de Texas en Austin, en EE. UU. Su trabajo de investigación se centra en la economía de plataformas y las empresas emergentes tecnológicas en la India.

El **Indian Institute for Human Settlements (IIHS)** es una institución nacional de educación comprometida con la transformación justa, sostenible y eficiente de los núcleos urbanos de la India.

Véase: <https://iihs.co.in>

Trabajadoras de la *gig economy*, responsables políticos y plataformas:

el impacto de la pandemia en varias economías del G20

Escrito por

Megha Kumar

Oxford Analytica, Reino Unido

Artículo

09

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO

Introducción

El término *gig work* no tiene una definición oficial. Hace referencia a los trabajos esporádicos, puntuales (*gig* alude a los bolos de los músicos), que no conllevan un acuerdo laboral a largo plazo. Suele caracterizarse por una mayor flexibilidad, acompañada, en cambio, de bajas remuneraciones, escasas prestaciones laborales y una falta total de seguridad en el trabajo.

El *gig work* digital se basa en aplicaciones móviles y plataformas de Internet para poner en contacto a los trabajadores con quienes consumen sus servicios. Ofrece a dichos trabajadores más flexibilidad horaria y geográfica.¹ Esa flexibilidad atrae a las mujeres, que suelen realizar la mayoría de las labores de cuidados no remunerados, por lo que se enfrentan a ciertas limitaciones a la hora de acceder a un empleo tradicional.

No obstante, el *gig work* digital también ha reforzado las brechas de género ya presentes en el mercado laboral: por ejemplo, dentro de la economía digital, hay más mujeres en el sector del trabajo doméstico que en los del transporte y las entregas a domicilio. La pandemia de COVID-19 exacerbó aún más estas diferencias, dado que los confinamientos y el distanciamiento social redujeron drásticamente la demanda de trabajos *gig* como los de limpieza doméstica, pero hizo aumentar la demanda en el sector de los servicios de entregas y el del comercio electrónico, que llevan a cabo hombres de forma predominante.

¹ Este artículo se basa en la investigación y los análisis llevados a cabo en diversas regiones del mundo por la empresa independiente de consultoría y análisis geopolítico Oxford Analytica desde su

principal servicio de análisis, The Daily Brief. Todos los materiales que se presentan en este artículo se publican con la autorización de Oxford Analytica.

En este artículo se exponen los resultados de la investigación realizada por Oxford Analytica sobre las experiencias de las trabajadoras de la *gig economy* digital durante la pandemia en diversas economías del G20, principalmente **Estados Unidos, China, la India, México, Indonesia y Sudáfrica**. Se centra en cómo afectaron las alteraciones provocadas por la pandemia a las trabajadoras, y en cómo respondieron a ellas. Asimismo, compara el enfoque de diferentes responsables políticos y propietarios de plataformas digitales en relación con las *gig workers* y reflexiona sobre las repercusiones que probablemente tendrán sus respuestas, a largo plazo, para las mujeres en la economía digital.

1. La pandemia de COVID-19 y las *gig workers*

Antes de la pandemia, la economía digital representaba una proporción modesta del empleo, tanto de *gig workers* como de otros tipos de trabajadores: en el año 2019, al menos el 97 % de los trabajos por encargo tenían lugar fuera de la economía digital (Schwellnus et al. 2019). Sin embargo, con el incremento de la digitalización en diferentes sectores económicos que ha conllevado la pandemia, el número de *gig workers* digitales ha empezado a crecer drásticamente.

Por ejemplo, en la **India**, la cantidad de trabajadores de la *gig economy* digital ha pasado de los 15 millones del 2018 a los 130 millones de abril del 2021. Esto equivale al 27,5 % de la población activa de la India, formada por casi 472 millones de trabajadores, de acuerdo con los datos del Banco Mundial sobre el 2020 (Banco Mundial 2021). Y un informe del 2021 elaborado por la Asociación de Cámaras de Comercio e Industria de la India afirma que la economía digital del país incluirá 350 millones de trabajos *gig* en el año 2025 (Oxford Analytica 2021e).

En **Indonesia**, el Gobierno ha calculado que, en el 2022, el comercio electrónico podría representar el 20 % de la mano de obra del país, unos 28 millones de personas. Esta cifra contrasta con el 3 %, o 3,7 millones de personas, que representaba en el 2015 (Oxford Analytica 2021f). Se estima que una parte significativa de esta mano de obra vinculada al comercio electrónico trabajará por cuenta propia en la *gig economy*, transportando paquetería y personas.

La proliferación de plataformas digitales de trabajo a lo largo de la última década ha facilitado un crecimiento del empleo que, a su vez, se ha reflejado en dichas plataformas: en el 2020, existían en todo el mundo al menos 777 plataformas de este tipo, en contraste con las 142 que había en el año 2010 (OIT 2021).

Pese a ello, la proliferación del *gig work* digital ha supuesto un beneficio significativamente menor para las mujeres que para los hombres, debido a las brechas de género presentes en este mercado laboral. El cuidado de niños y ancianos, la limpieza del hogar, la cocina y otros servicios domésticos se han considerado tradicionalmente “trabajos de mujeres” en la mayoría de los países. En consecuencia, las plataformas digitales que facilitan servicios domésticos tienden a emplear a un número desproporcionadamente alto de mujeres, mientras que en los sectores del transporte y las entregas a domicilio predominan los hombres. A causa de estas diferencias, las restricciones de movilidad y los confinamientos impuestos durante la pandemia de COVID-19 han perjudicado mucho más a las mujeres que a los hombres.

Por ejemplo, en **China**, se calcula que hay unos 30 millones de trabajadores en el sector de los servicios del hogar mediados por aplicaciones móviles, la mayoría mujeres. A principios del 2020, numerosas trabajadoras regresaron a sus casas en zonas rurales para celebrar el Año Nuevo Lunar. Pero, al terminar las celebraciones, no pudieron volver a sus empleos en las ciudades, bien por las restricciones de movilidad, bien porque no había trabajo. Este hecho contrasta con el aumento de la demanda observado en los sectores de la entrega de paquetes y de la comida a domicilio, donde la mayor parte de los trabajadores son hombres (Oxford Analytica 2021d).

Algunas mujeres, en respuesta al desempleo provocado por la pandemia, empezaron a ofrecer servicios de transporte y entrega a través de aplicaciones. No obstante, sigue existiendo un gran desequilibrio de género en dicho sector. Por ejemplo, en **Estados Unidos**, en agosto del 2020, el 75 % de los conductores que realizaban entregas para plataformas como Uber Eats, DoorDash y Shipt eran hombres, y solo el 23 % eran mujeres, según un informe de Gridwise, una plataforma que trata de ayudar a los conductores que transportan pasajeros o paquetería a mejorar su rentabilidad (Gridwise 2020).

En las economías emergentes, el desequilibrio de género es aún mayor. En **México**, las mujeres representan solo el 8 % de los trabajadores empleados mediante aplicaciones de entrega a domicilio, y no llegan al 5 % de los trabajadores del transporte mediante aplicaciones en este país (Oxford Analytica 2021g). En **China**, el sector de las entregas a domicilio también sigue estando muy dominado por los hombres. Meituan, una de las mayores empresas de Internet de China, representa casi el 70 % del mercado de la entrega de comida a domicilio y emplea a más de 2,7 millones de conductores contratados, pero menos del 10 % de dichos conductores son mujeres (Oxford Analytica 2021c). No obstante, durante la pandemia, el empleo en los sectores de los servicios de transporte de pasajeros y entregas se ha equilibrado ligeramente en este país. Hay, por ejemplo, varios millones de conductoras de camiones; algunas conducen solas y otras trabajan junto con sus maridos (Ibid.).

Aparte de las diferencias de género entre el trabajo que realizan hombres y mujeres, el empleo en la *gig economy* digital parece estar tan desnivelado como el empleo tradicional en otro aspecto en el que las mujeres salen muy mal paradas: las brechas salariales. A modo de ejemplo, un estudio realizado en el 2020 entre más de un millón de conductores de Uber de **Estados Unidos** reveló que los conductores de género masculino ganan alrededor de un 7 % más por hora, de media, que sus homólogas. Esta brecha se atribuyó a factores como el hecho de que los hombres tienen más experiencia con la plataforma, pero también a que están más dispuestos a conducir a mayor velocidad y por zonas con altas tasas de delincuencia (Cook et al. 2020). En la **India**, de acuerdo con un estudio del 2019 llevado a cabo por la empresa de asesoría laboral TeamLease, existía una disparidad salarial del 8-10 % entre los hombres y las mujeres que trabajaban en plataformas digitales (The Economic Times 2019).

Durante la pandemia, el aumento del trabajo mediante plataformas digitales ha hecho crecer también la vulnerabilidad de las trabajadoras frente al acoso sexual en el lugar de trabajo. En una encuesta de agosto del 2021 realizada por el Pew Research Center a trabajadores de la *gig economy* digital, uno de cada cinco encuestados indicó que recibía insinuaciones sexuales no deseadas a menudo (7 %) o a veces (12 %) mientras llevaba a cabo su trabajo. Alrededor del 36 % de las mujeres afirmaron sentirse desprotegidas a menudo o a veces (en comparación con el 33 % de

los hombres), mientras que el 22 % de las mujeres aseguraron que sufrían acoso sexual a menudo o a veces (en comparación con el 15 % de los hombres). Además, los trabajadores más jóvenes (18-29 años) tienen una probabilidad significativamente mayor de haber sido acosados, en comparación con los grupos de mayor edad (30-65 años o más) (Anderson et al. 2021).

Las trabajadoras de Rauda, que ofrece servicios de mensajería en **Ciudad de México**, refieren experiencias similares de acoso, al igual que las empleadas de Uber Eats (Oxford Analytica 2021g).

El acoso en el trabajo puede acarrear riesgos adicionales para las mujeres, además de la pérdida de seguridad y el peligro que supone para la integridad física. Las trabajadoras que hacen frente a las situaciones hostiles presentando quejas se arriesgan a recibir puntuaciones bajas y a que se suspenda o se desactive su cuenta si los clientes las acusan de mala conducta para protegerse (Oxford Analytica 2018). Esto puede afectar a la remuneración que reciben y a la probabilidad de que se les asignen otros trabajos. Y es que, aunque también es posible acusar de mala conducta a los clientes ante las empresas que gestionan las plataformas, no está muy claro cómo se procesan esas reclamaciones.

Por ello, el impacto de la pandemia sobre las *gig workers* de la economía digital ha sido eminentemente negativo, a pesar de que algunas hayan podido pasarse a nuevos sectores laborales. Además, las *gig workers* han seguido recibiendo salarios inferiores a los de los hombres, al tiempo que experimentan un mayor riesgo de sufrir acoso sexual en el trabajo.

2. Respuesta política para las mujeres de la *gig economy* digital

Pese a esta situación, llevar a cabo intervenciones sistemáticas mediante políticas que incluyan la perspectiva de género no es una prioridad en ninguna de las economías examinadas en este estudio. Esta apatía es fruto de la falta de datos de calidad y, a la vez, se refleja en dicha carencia. No existen datos de empleo oficiales y exhaustivos sobre los trabajadores de la *gig economy* digital de **China**, la **India**, **México**, **Indonesia** ni **Sudáfrica**.

Por su parte, la Oficina de Análisis Económico de **Estados Unidos** actualizó sus datos de empleo sobre la economía digital por última vez en el 2018. Tal laguna estadística implica que los responsables de formular políticas carecen de información sobre el número de mujeres (además de hombres, niños y niñas) que trabajan en la *gig economy* mediante aplicaciones móviles, así como sobre sus salarios y condiciones laborales. Y esto, a su vez, es un obstáculo para elaborar mejores políticas.

Se están observando algunas intervenciones, pero no en todos los países. En **Estados Unidos**, tras la elección del presidente Joe Biden, el Departamento de Trabajo anuló, a principios de mayo del 2021, un reglamento de la Administración anterior que facilitaba que los empleadores consideraran a sus empleados como trabajadores por cuenta propia según la legislación federal. Dicho departamento también revisará probablemente su sistema de clasificación de los trabajadores, con lo que se podrían proporcionar a las *gig workers* medidas de protección legal para cuestiones como la baja por maternidad o políticas de tolerancia cero contra el acoso (Oxford Analytica 2021b).

En **México**, hay activistas de la sociedad civil que están presionando al Gobierno para que los *gig workers* que realizan trabajos domésticos, mayoritariamente mujeres, puedan darse de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social, a fin de acceder a la atención sanitaria, y disponer de un contrato por escrito que especifique los detalles del trabajo, como el salario, el máximo de horas laborables, las horas extras y las vacaciones y bajas remuneradas (Oxford Analytica 2021g). Estas reformas, si se aprueban, mejorarán las condiciones de empleo de las *gig workers* en ambas economías de Norteamérica.

En el otro extremo se encuentran **China** y la **India**, donde es probable que las condiciones de la mayoría de las *gig workers* se estanquen o empeoren en el futuro. Los Gobiernos de estos países quieren que la economía digital absorba el excedente de mano de obra, sin que importe la calidad de esos empleos.

Ese tipo de políticas, que no responden a los problemas actuales de los *gig workers*, sumadas a las deficiencias en el registro de datos, agravarán las brechas que afectan a las condiciones laborales de las trabajadoras digitales en diversas economías del G20.

3. Las plataformas digitales de trabajo y sus trabajadoras

Dada la apatía en la elaboración de políticas, no es de extrañar que la mayoría de las plataformas digitales de trabajo no tengan ningún incentivo empresarial interno ni presiones políticas externas que las lleven a adoptar prácticas de empleo en favor de la igualdad de género.

Tanto en **Estados Unidos** como en **China**, la **India**, **México** e **Indonesia**, la respuesta de los responsables de esas plataformas ante los cambios exigidos por sus trabajadores ha sido, en su mayoría, pasiva y limitada. Varias plataformas de trabajo ofrecen a sus trabajadores / proveedores de servicios dinero en efectivo —en forma de propinas, por ejemplo— aportado por los consumidores mediante la colaboración masiva (*crowdsourcing*). Asimismo, algunas plataformas de servicios domésticos ofrecen a los clientes la opción de pagar a sus limpiadoras por los servicios que no han podido realizar debido a las normas de distanciamiento social, por enfermedad o por estar confinadas. No obstante, esos incentivos son voluntarios y ni siquiera garantizan unas medidas de protección laboral o unos ingresos básicos.

Durante la pandemia, muy pocas plataformas actuaron de manera proactiva para apoyar a las trabajadoras cuyos trabajos se redujeron o desaparecieron. Una excepción que merece la pena destacar es SweepSouth, que ofrece servicios de limpieza doméstica bajo demanda en **Sudáfrica**. Cuando la pandemia de COVID-19 empezó a afectar a la demanda de servicios de limpieza del hogar, esta plataforma lanzó un fondo para pagar a sus trabajadores 450 SAR (rands sudafricanos) por semana, lo que equivale a 32 dólares, a fin de cubrir los costes básicos de subsistencia (Oxford Analytica 2021a). Dicha empresa también enseñó a algunos de sus limpiadores a hacer videos para ofrecer a los clientes información sobre cómo limpiar sus casas. Sin embargo, hay pocas plataformas aparte de esta que proporcionaran algún tipo de cobertura económica sistemática a las trabajadoras afectadas por la pandemia.

Dado que las plataformas digitales de trabajo controlan sus costes laborales de forma rigurosa para seguir siendo viables, es poco probable que ofrezcan voluntariamente a sus *gig workers* beneficios laborales como la baja por maternidad o medidas de protección

contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto transfiere el coste social de la “gigificación” de la mano de obra femenina a los Gobiernos, que deben ampliar la red de seguridad social para que cubra a las mujeres en situaciones como el nacimiento de un hijo, generar empleo en otros sectores o imponer unas regulaciones de empleo mínimas a los responsables de las plataformas.

Conclusión

El análisis de Oxford Analytica sobre el *gig work* digital en **Estados Unidos, China, la India, México, Indonesia y Sudáfrica** indica que las alteraciones provocadas por la pandemia, en líneas generales, han perjudicado a las trabajadoras. Solo algunas mujeres se han pasado a otros sectores laborales, como el del transporte y el de la entrega de paquetería.

Aun así, las iniciativas políticas para poner remedio a estas situaciones han sido heterogéneas. Mientras que **Estados Unidos y México** se están planteando implantar diversas reformas con perspectiva de género que podrían mejorar las condiciones de empleo y seguridad laboral de las *gig workers*, la red de medidas de protección laboral está disminuyendo en los demás países, especialmente en **China y la India**, economías con un excedente de mano de obra.

Esta apatía en la elaboración de políticas ha reducido la presión política y normativa sobre las plataformas para que incorporen a sus prácticas laborales medidas que favorezcan la paridad de género. En consecuencia, durante la pandemia, las plataformas de trabajo solo han emprendido acciones positivas desde el punto de vista del género en casos contados, y de manera totalmente voluntaria.

Sin una iniciativa política coordinada, las trabajadoras de las plataformas digitales de trabajo sufren discriminación por motivos de género en las prácticas de contratación, unos salarios inferiores a los de los hombres y un mayor riesgo de acoso. Esta “gigificación” de la mano de obra en todo el mundo, con el descenso de la calidad que conlleva, hará imposible alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la igualdad de género fijados por la ONU para el año 2030 y, a más largo plazo, impedirá que la economía digital aproveche todo el potencial de las mujeres como trabajadoras y como consumidoras.

REFERENCIAS

Anderson, M., C., Faverio, M. y Gelles-Watnick, R. (2021). The State of Gig Work in 2021. Pew Research Center. [PDF] Disponible en: <https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/> (Consultado: 26-4-2022)

Banco Mundial. (2021). Población activa, total – India. [online] Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?locations=IN> (Consultado: 26-4-2022)

Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A. y Oyer, P. (2020). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. [PDF] Disponible en: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf> (Consultado: 26-4-2022)

Gridwise. (2020). Who are delivery drivers? A demographic breakdown of delivery drivers in the U.S. [online] Disponible en: <https://gridwise.io/who-are-delivery-drivers-a-demographic-breakdown-of-delivery-drivers-in-the-u-s> (Consultado: 26-4-2022)

OIT. (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo del 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytica. (2018). Women gig workers raise pressure for labour reform. The Daily Brief, 17 de septiembre. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/DB238516/Women-gig-workers-raise-pressure-for-labour-reform> (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytica. (2021a). African digital economy faces uneven outlook. The Daily Brief, 14 de mayo. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/DB261496/African-digital-economy-faces-uneven-outlook> (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytica. (2021b). Biden will improve labour rules in digital economy. The Daily Brief, 7 de junio. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/DB261930/Biden-will-improve-labour-rules-in-digital-economy> (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytica. (2021c). China's Meituan move offers no relief to gig workers. The Daily Brief, 6 de agosto. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/ES263324/Chinas-Meituan-move-offers-no-relief-to-gig-workers> (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytica. (2021d). Gig employment outpaces labour safeguards in China. The Daily Brief, 7 de mayo. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/DB261348/Gig-employment-outpaces-labour-safeguards-in-China> (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytica. (2021e). India's digital economy workforce is set to expand. The Daily Brief, 18 de junio. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/DB262194/Indias-digital-economy-workforce-is-set-to-expand> (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytica. (2021f). Indonesia's structural gaps impede its digital economy. The Daily Brief, 21 de mayo. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/DB261652/Indonesias-structural-gaps-impede-its-digital-economy> (Consultado: 26-4-2022)

Oxford Analytic. (2021g). Mexico's digital economy faces labour reform pressures. The Daily Brief, 9 de junio. [PDF] Disponible en: <https://dailybrief.oxan.com/Analysis/DB261996/Mexicos-digital-economy-faces-labour-reform-pressures> (Consultado: 26-4-2022)

Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. y Veiel, R. (2019). Gig economy platforms: Boon or Bane? OCDE Economics Department Working Papers. [PDF] Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/fdb0570b-en.pdf> (Consultado: 26-4-2022)

The Economic Times. (2019). Women bag frontline roles in gig economy, but lag behind in wages. [online] Disponible en: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/womenbag-frontline-roles-in-gig-economy-but-lag-behind-in-wages/articleshow/70442660.cms> (Consultado: 26-4-2022)

Sobre los y las autoras

TRABAJADORAS DE LA GIG ECONOMY, RESPONSABLES POLÍTICOS Y PLATAFORMAS: EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN VARIAS ECONOMÍAS DEL G20

La **Dra. Megha Kumar** es subdirectora de Análisis y analista sénior de riesgo político internacional en Oxford Analytica. Analiza las perspectivas comerciales, el panorama normativo y el impacto social de las tecnologías más recientes. Antes de incorporarse a Oxford Analytica en el 2010, Megha fue profesora de historia en la Universidad de Oxford y recibió la beca de investigación Past and Present de la Universidad de Londres. Tiene un doctorado y un máster por la Universidad de Oxford, donde obtuvo la beca Rhodes, y es graduada por la Universidad de Delhi.

Oxford Analytica es una empresa independiente de consultoría y análisis geopolítico del Reino Unido que cuenta con una red mundial de expertos para asesorar a sus clientes sobre estrategias, operaciones, políticas e inversiones. Desde 1975, el principal servicio de análisis de esta empresa, The Daily Brief, ayuda a cargos de responsabilidad de Gobiernos y compañías a tomar decisiones en el complejo entorno económico y político mundial.

Véase: <https://www.oxan.com>



El género y la *gig economy*:

una nueva revisión de los pasos
fundamentales para elaborar políticas
basadas en la evidencia

Escrito por

Emma Samman

ODI, Reino Unido

Abigail Hunt

Trades Union Congress, Reino Unido

Artículo

10

PERSPECTIVA GLOBAL SOBRE LAS MUJERES,
EL TRABAJO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
DE TRABAJO

Introducción

El término “*gig work* bajo demanda” hace referencia a servicios que se prestan físicamente, de modo que el comprador y el proveedor se encuentran cerca uno del otro. Suele tratarse de trabajos considerados de baja cualificación y, por ello, de menor remuneración que el *crowdwork* o trabajo en plataformas online, en el que las tareas se llevan a cabo por Internet. En el año 2018, durante un proyecto de investigación del ODI, revisamos las evidencias disponibles sobre las experiencias con el trabajo bajo demanda desde el punto de vista del género, y situamos la *gig economy* dentro de un marco de tendencias tecnológicas, económicas y del mercado laboral más amplias (Hunt y Samman 2019).

En este artículo, exponemos varias reflexiones breves sobre cómo ha cambiado la situación, haciendo hincapié en tres aspectos fundamentales —y relacionados entre sí—: las enormes e impredecibles consecuencias de la pandemia de COVID-19, el acceso a la protección social, y la necesidad de consumir el derecho de los trabajadores de plataformas a organizarse y a la negociación colectiva. En nuestro anterior estudio concluimos que, aunque la *gig economy* presenta algunas características nuevas, en general supone una continuación y, en ciertos casos, una intensificación de las desigualdades estructurales y de género que afectan desde hace mucho tiempo a los mercados laborales. Los datos de los que disponemos actualmente sugieren que la pandemia ha exacerbado esas desigualdades.

Primer aspecto fundamental: las consecuencias de la pandemia de COVID-19

La pandemia ha afectado de una manera profunda y desproporcionada a la seguridad económica de las mujeres (O'Donnell et al. 2021). En todo el mundo, las mujeres han perdido casi el doble de empleos que los hombres, en parte porque han reducido en mayor medida su horario laboral o han dejado de trabajar para hacerse cargo de diversas responsabilidades de cuidados no remunerados (Madgavkar et al. 2020). Las mujeres han sufrido consecuencias más acusadas en los contextos más pobres, debido a que la proporción de trabajos informales es mayor y a que están sobrerrepresentadas en muchos de los sectores más afectados, como la hostelería (servicios de alojamiento y comidas), el comercio al por menor y algunos aspectos de las labores de cuidados (sobre todo, el trabajo doméstico).

Los informes prepandémicos sitúan el porcentaje de *gig workers* (tanto bajo demanda como de trabajo online) por debajo del 0,5 % de la población activa mundial: varía entre una cifra inferior al 0,3 %, en los países de rentas bajas y medias, y el 3 % en diversos países de la OCDE (Banco Mundial 2019; Schwellnus et al. 2019).

La información acerca de los efectos de la pandemia en los *gig workers* es escasa, principalmente porque las plataformas suelen custodiar muy bien sus datos (Tandon 2020). Un informe de abril del 2020 indicó que, de los 50 millones de *gig workers* estimados en todo el mundo, la mitad había perdido el trabajo; que quienes aún trabajaban habían perdido dos tercios de sus ingresos, de media, y que “muchos se enfrentan al difícil dilema de tener que elegir entre la miseria y la enfermedad, como resume un trabajador: ‘o me muero de hambre o me muero de coronavirus’” (Fairwork 2020).

No obstante, el *gig work* parece haber crecido más adelante: “Los reiterados confinamientos y la recesión

económica, sin duda, [han hecho que] muchas personas de todo el mundo pierdan un empleo seguro y busquen alternativas en el trabajo de plataformas” (Howson et al. 2021). En la **India**, Gupta señala que los confinamientos “provocaron un traspaso de trabajadores a tiempo completo hacia el *gig work*, especialmente entre las mujeres” (Gupta 2021).

Sin embargo, aunque algunos sectores de la *gig economy* en los que predominan las mujeres se han expandido —por ejemplo, la prestación de cuidados a niños, mayores y dependientes—, otros se han contraído de forma drástica, principalmente los trabajos domésticos y los servicios de belleza y bienestar. En cambio, algunos sectores mayoritariamente masculinos, como el de transporte de pasajeros o el de entrega de comida a domicilio, han experimentado un aumento de la demanda.

El incremento de la tensión entre las responsabilidades del hogar y el trabajo remunerado también puede haber llevado a más mujeres a convertirse en *gig workers*. A este respecto, se suele insistir en la flexibilidad del *gig work*, afirmando que las plataformas permiten a las mujeres combinar actividades mejor remuneradas con sus tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, ya que pueden participar en actividades retribuidas en el horario que prefieran.¹

En nuestro estudio, cuestionamos esta afirmación, analizando las experiencias de trabajadoras bajo demanda de **Kenia** y **Sudáfrica** (Hunt et al. 2019). Los resultados sugieren que, pese a las maneras en que el *gig work* puede afectar de forma específica a las condiciones laborales y a cómo gestionan las mujeres el trabajo y los cuidados no remunerados, en el contexto de ambos países existen limitaciones que abarcan toda la economía y que menoscaban, en general, las condiciones laborales de los trabajadores marginados y desfavorecidos, así como la infraestructura de apoyo de la que disponen los cuidadores. En el modelo dominante, es improbable que el *gig work* vaya a ofrecer una vía útil para superar estas limitaciones.

¹ Véase la revisión bibliográfica de Hunt y Samman 2019 y Chaudhary 2021.

Segundo aspecto fundamental: la protección social

El acceso a protección social es un pilar inalienable del trabajo decente, pero muchos trabajadores de plataformas sufren un déficit significativo de cobertura. La *gig economy* puede caracterizarse por la ausencia de medidas de protección de los trabajadores integradas de forma inherente: el hecho de que a los trabajadores de plataformas no se les considere empleados formales sirve para excluirlos de multitud de sistemas de seguridad social públicos, y dichos sistemas son los que tienen un mayor potencial de garantizar una protección adecuada y sostenible (Hunt y Samman 2020; Behrendt et al. 2019).

De entre los trabajadores de plataformas, las mujeres están entre quienes más requieren protección; por ejemplo, justo antes de la pandemia, en **Sudáfrica** había muy pocas trabajadoras del hogar bajo demanda que vivieran en hogares beneficiarios de ayudas sociales (Hunt y Samman 2020). Pero la pandemia expuso un problema que viene de lejos, y es que las plataformas clasifican a los *gig workers* como trabajadores por cuenta propia, lo que a menudo suprime su derecho a recibir las ayudas destinadas a empleados y, también, las dirigidas a microempresarios (Howson et al. 2021).

Antes de la pandemia, algunas empresas de plataformas habían empezado a ofrecer ciertas medidas de protección a los trabajadores, en lugar de las contribuciones a los sistemas públicos de protección social que aportarían normalmente los empleadores. A modo de ejemplo, la plataforma de trabajos domésticos SweepSouth, en **Sudáfrica**, facilitaba microseguros de accidentes e invalidez, prestados por una entidad privada.

Durante la pandemia, surgieron diversas medidas, puestas en marcha por las plataformas. Por ejemplo, SweepSouth estableció medidas para que los clientes pudieran hacer donaciones que suplieran las reservas canceladas, y lanzó un fondo por la COVID-19 para proveer de alimentos a los trabajadores y sus familias, y cubrir sus necesidades básicas. En **Pakistán**, Uber y Careem anunciaron que proporcionarían un seguro y la baja por enfermedad a los trabajadores en riesgo de contraer la COVID-19, mientras que, en

Indonesia, la plataforma Gojek creó el programa Yayasan Anak Bangsa Bisa (YABB) para ayudar a los conductores, sus clientes y otras personas afectadas por la pandemia (Dawn 2020; Gojek 2020).

Sin embargo, según lo que hemos observado, esas iniciativas tuvieron lugar, en su inmensa mayoría, en plataformas que operan en sectores predominantemente masculinos, sobre todo en empresas de transporte de pasajeros, tal vez porque estas compañías disfrutaban de una cuota de mercado relativamente mayor dentro de la economía de plataformas y, por ello, disponen de más ingresos para implantar este tipo de medidas.

Por otra parte, hay quienes han cuestionado las intenciones de dichas medidas y el valor que aportan a los trabajadores, sugiriendo que muchas parecen centrarse en disipar los temores de los clientes en relación con el virus y no están respaldadas por unos ingresos adecuados. Este factor ha afectado profundamente a muchas trabajadoras domésticas en particular, que vieron diezmados sus medios de subsistencia casi de la noche a la mañana cuando comenzó la pandemia, entre otros motivos, porque los clientes temían que esas trabajadoras pudieran ser “transmisoras” del virus (Tandon 2020; WIEGO 2020).

Aunque es indudable que la aplicación de dichas medidas es mejor que nada, la yuxtaposición de estas iniciativas emprendidas por las empresas frente al éxito de diversas medidas gubernamentales de protección social durante la pandemia de COVID-19 para ofrecer cobertura a los trabajadores informales y/o a las mujeres hasta entonces excluidos, refuerza los argumentos para defender que se incluya a los trabajadores de plataformas en los sistemas públicos de protección (Alfers et al. 2020; Holmes y Hunt 2020; OIT 2020).

Es importante mencionar que parecen estar surgiendo nuevas vías a favor de esta causa. Tal vez sea una consecuencia indeseada de las medidas que tomaron las empresas a raíz de la pandemia para proteger a los trabajadores (y a sus clientes), ofreciendo materiales sanitarios y de seguridad, y cubriendo sus ingresos, pero el hecho es que, tomando estas medidas, las compañías de la *gig economy* se arriesgan a incumplir las condiciones que corresponden, por ley, a la relación laboral con trabajadores por cuenta propia en el que

se basan sus modelos de negocio (Howson et al. 2021; Tandon 2020).²

Los responsables políticos también han impulsado recientemente varias modificaciones en la clasificación de los trabajadores: los proyectos de legislación publicados por la **Unión Europea** en diciembre del 2021 supusieron un cambio radical. De acuerdo con dichos proyectos, serían las empresas quienes deberían demostrar que se cumplen las condiciones para no considerar empleados a los trabajadores, y no las personas que trabajan para ellas. Esto implicaría que, por defecto, los trabajadores tendrían derecho a las medidas estándar de protección social y laboral vinculadas al empleo, salvo que las empresas pudieran demostrar que se trata verdaderamente de trabajadores por cuenta propia.

En septiembre del 2020, el Gobierno de la **India** introdujo el Código de la Seguridad Social del 2020 para dar de alta a los *gig workers* y crear un fondo que permita incorporar a esos trabajadores en la cobertura de la seguridad social, lo que incluiría bajas por maternidad, seguro de invalidez, prestaciones sociales, seguro de enfermedad y protección de la tercera edad. No obstante, aún no está claro si existe voluntad política suficiente para aprobar el borrador de dicho código (Gupta 2021; Atal 2020). Son reformas prometedoras, pero están lejos de ejecutarse y aplicarse de manera universal, e instaurar este tipo de mecanismos probablemente requerirá iniciativas sólidas de organización y negociación colectiva por parte de los trabajadores, una cuestión que abordamos a continuación.

Tercer aspecto fundamental: organización y negociación colectiva

El crecimiento de la *gig economy* ha venido acompañado, como era de esperar, de acciones colectivas coordinadas y dirigidas por los trabajadores para reclamar una mejora de sus condiciones.

La inmensa mayoría de los trabajadores de plataformas siguen estando fuera de los mecanismos formales de negociación colectiva, entre otros motivos, por estar considerados de facto como trabajadores por cuenta propia. Pese a ello, se han observado varios ejemplos destacados de incorporación de dichos trabajadores a estructuras sindicales formales, así como de establecimiento de convenios colectivos.

Por ejemplo, en el 2020, en **Italia**, las tres principales confederaciones sindicales firmaron un protocolo con una importante asociación de empresas para que los repartidores de comida a domicilio pudieran acogerse a un convenio colectivo sectorial. Asimismo, en **España**, la plataforma de reparto Just Eat firmó un acuerdo colectivo con las confederaciones sindicales CC. OO. y UGT (Marà y Pulignano 2020; Rodríguez 2022). Sin embargo, esos acuerdos se han concentrado en los sectores de la *gig economy* en los que predominan los hombres, y aún no está claro si se trata de una herencia directa de la marginación histórica —y persistente— de las trabajadoras y los trabajadores informales o no convencionales respecto de muchos tipos de negociación colectiva y sindicalización formal.

No obstante, hay algunas excepciones. Tal vez el ejemplo más conocido sea el del primer acuerdo colectivo del mundo que tuvo lugar dentro de la economía de plataformas, firmado en el 2018 entre el sindicato 3F y la plataforma **danesa** de trabajos domésticos Hilfr.dk. Dicho acuerdo permitió que los trabajadores autónomos de la plataforma pudieran optar por que se les considerara empleados tras haber prestado 100 horas de servicios. Este cambio de clasificación les daba derecho a recibir el salario mínimo y a otras medidas de protección, como cotizaciones al régimen de pensiones para empleados, bajas y vacaciones remuneradas, descansos durante la jornada laboral y la obligación de las empresas de cumplir con determinados procesos al despedir a los trabajadores (Vandaele 2018). Sin embargo, casi dos años después, se constató que solo se habían beneficiado de este cambio 36 trabajadores, debido a que la inmensa mayoría de los trabajadores de

² Hunt y Machingura 2016 incluye una discusión que refleja cómo las medidas dispuestas por una plataforma de trabajos domésticos sirvieron de base para que los trabajadores impugnaran su consideración de trabajadores por cuenta propia.

plataformas no estaban sindicados y a la evidente falta de autoridad de las organizaciones de trabajadores, lo que se atribuye al hecho de que fuera el Gobierno (y no los trabajadores) quien promovió el acuerdo (Sedacca 2022).

Otra iniciativa prometedora es el acuerdo piloto entre la plataforma de limpieza Handy y las Gig Worker Advocates de la Alianza de Trabajadoras Domésticas de **Estados Unidos** (NDWA), con disposiciones relativas a la negociación, bajas y vacaciones remuneradas, un salario garantizado de 15 dólares la hora (superior a los mínimos federales y de los diversos estados) y seguro de enfermedad/invalidez para los accidentes laborales. Aunque no se trata de una estructura formal de negociación colectiva, el acuerdo incluye mecanismos para que los trabajadores transmitan sus inquietudes a la empresa y mejora las condiciones de aquellos excluidos de la ley nacional de relaciones laborales o National Labor Relations Act (Ibid.).

En octubre del 2021, en **Sudáfrica**, SweepSouth se comprometió a reconocer a cualesquiera sindicatos u organizaciones de trabajadores, si bien especificó que debían “demostrar a SweepSouth que tenían suficiente representación entre las SweepStars” (SweepSouth 2021).³ Otras iniciativas de organización de las trabajadoras en los sectores predominantemente femeninos aún no han logrado tales avances.

Por ejemplo, en la **India**, las esteticistas que trabajan a través de la plataforma Urban Company llevan organizándose desde el año 2019 para protestar por los bajos salarios, las altas comisiones y las deficientes condiciones de sanidad y seguridad. Primero se coordinaron mediante WhatsApp y, más adelante, organizaron “la primera huelga de *gig workers* de la India iniciada por mujeres”, además de protestas frente a las oficinas de la compañía. En su caso, recibieron amenazas de denuncia por parte de la empresa, tras lo cual la IFAT (Federación India de Trabajadores del Transporte mediante Aplicaciones Móviles) instó a las trabajadoras a unirse a su organización (Mehrotra 2022).

Finalmente, están surgiendo cooperativas de plataformas como modo alternativo de organización de los trabajadores, ajeno al modelo controlado por empresas, y también existen iniciativas de este tipo emprendidas por mujeres. Entre ellas se encuentran el Digital Platform Cooperative Project (DPCP), para trabajadoras domésticas de **Sudáfrica**, y la iniciativa dirigida por SEWA, en la **India**, de las que se habla en esta misma colección de artículos, así como Up&Go, una plataforma cooperativa de trabajos domésticos de **Nueva York** dirigida por mujeres y miembros de minorías, que ha cosechado un gran éxito (Participedia, s.f.; Cannon et al. 2020).

Estos modelos representan, tal vez, la vía más prometedora para garantizar unas condiciones de trabajo de calidad y el control por parte de las trabajadoras, dadas las persistentes carencias de la *gig economy* dominante a la hora de ofrecer un trabajo decente. Tal y como explica una de las empleadas domésticas del proyecto DPCP: “En esta plataforma, será para nosotras, no pagaremos a nadie. [...] No necesitaremos intermediarios. [...] Al trabajar unidas como trabajadoras del hogar, sentimos que se nos ha escuchado” (trabajadora entrevistada en Hunt y Binat Sarwar, próxima publicación).

Conclusión

Desde que elaboramos nuestra revisión inicial, numerosas investigaciones se han centrado en la *gig economy*. A pesar de esto, siguen siendo escasos los estudios sobre los aspectos del *gig work* relacionados con el género, especialmente en el Sur Global. Además, a excepción de algunos ejemplos interesantes (y muy puntuales), la política no ha seguido el ritmo de los acontecimientos: la pandemia ha expuesto con crudeza las limitaciones del modelo *gig* para los trabajadores, así como las brechas vinculadas al género, la edad y otras intersecciones de desigualdades y discriminación.

Esperamos que la atención prestada a los retos que sufren las trabajadoras de forma desproporcionada y la ampliación de las medidas para ayudar a los

³ “SweepStars” es como denomina SweepSouth a las trabajadoras del hogar que buscan y realizan trabajos remunerados a través de su plataforma.

trabajadores precarios y anteriormente excluidos no terminen junto con la pandemia, y allanen el camino de unas reformas políticas fundamentales y sensibles al género.

REFERENCIAS

Alfers, L., Ismail, G. y Valdivia, M. (2020). Informal Workers and the Social Protection Response to COVID-19: Who got relief? How? And did it make a difference? Policy Insights No. 2. December, WIEGO. [PDF] Disponible en: https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/PI2English_0.pdf (Consultado: 23-3-2022)

Atal, S. (2020). Towards a gender equal future of work for women: A Preliminary Case Study of Women in the Gig Economy in India During COVID-19. Tandem Research. [PDF] Disponible en: <https://tandemresearch.org/assets/Women-Platform-TR-2020-5.pdf> (Consultado: 23-3-2022)

Banco Mundial. (2019). La naturaleza cambiante del trabajo. Informe sobre el desarrollo mundial 2019. Banco Mundial. [PDF] Disponible en: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019> (Consultado: 29-4-2022)

Behrendt, C., Nguyen, Q. A. y Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review* 72(3): 17-41. [PDF] Disponible en: <https://doi.org/10.1111/issr.12212> (Consultado: 29-4-2022)

Cannon, M., Thorpe, J. y Emili, S. (2020). Up & Go: A Platform for Fair Work and Liveable Wages, Case Summary No. 19. IDS. [PDF] Disponible en: <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/15218> (Consultado: 23-3-2022)

Chaudhary, R. (2021). India's Emerging Gig Economy: Shaping the Future of Work for Women. *Georgetown Journal of Asian Affairs* 7: 50-57. [PDF] Disponible en: https://repository.library.georgetown.edu/bitstream/handle/10822/1061300/GJAA_Chaudhary.pdf?sequence=1 (Consultado: 23-3-2022)

Dawn. (2020). Gig economy workers deserve insurance, not charity. Dawn. [online] Disponible en: www.dawn.com/news/1548671 (Consultado: 23-3-2022)

Fairwork. (2020). The Gig Economy and Covid-19: Fairwork Report on Platform Policies. The Fairwork Project. [PDF] Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2020/11/COVID19-Report-Final.pdf> (Consultado: 23-3-2022)

Gojek. (2020). Sustainability Report 2020: Creating Long-Term Value for People and the Planet. Gojek. [PDF] Disponible en: https://lelogama-go-jek.com/Gojek_Sustainability_Report_30-04-2021.pdf (Consultado: 23-3-2022)

Gupta, A. (2021). The permanent effects of the pandemic on the female workforce. Observer Research Foundation. [online] Disponible en: www.orfonline.org/expert-speak/the-permanent-effects-of-the-pandemic-on-the-female-workforce/ (Consultado: 23-3-2022)

Holmes, R. y Hunt, A. (2020). Have social protection responses to Covid-19 undermined or supported gender equality? Emerging lessons from a gender perspective. ODI. [PDF] Disponible en: <https://odi.org/en/publications/have-social-protection-responses-to-covid-19-undermined-or-supported-gender-equality-emerging-lessons-from-a-gender-perspective/> (Consultado: 23-3-2022)

Howson, K., Ustek Spilda, F., Bertolini, A., Heeks, R., Ferrari, F., Katta, S., Cole, M., Aguera Reneses, P., Salem, N., Sutcliffe, D., Steward, S. y Graham, H. (2021). Stripping back the mask: Working conditions on digital labour platforms during the COVID-19 pandemic. *International Labour Review*. [online] Available at: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:17784b6c-7df3-49b4-82dd-a97ec207a-cbb/> (Consultado: 27-5-2022)

Hunt, A. y Machingura, F. (2016). A good gig? The rise of on-demand domestic work. Development Progress Working Paper 07. ODI. [PDF] Disponible en: <https://odi.org/en/publications/a-good-gig-the-rise-of-on-demand-domestic-work/> (Consultado: March 23, 2022).

Hunt, A. y Samman, E. (2019). Gender and the gig economy: Critical steps for evidence-based policy. Working Paper 546, ODI. [PDF] Disponible en: <https://odi.org/en/publications/gender-and-the-gig-economy-critical-steps-for-evidence-based-policy/> (Consultado: 23-3-2022)

Hunt, A. y Samman, E. (2020). Domestic Work and the Gig Economy in South Africa: Old wine in new bottles? *Anti-Trafficking Review* 15: 102–121. [PDF] Disponible en: <https://doi.org/10.14197/atr.201220156> (Consultado: 23-3-2022)

Hunt, A., Samman, E., Tapfuma, S., Mwaura, G., Omenya, R., Kay, K., Stevano, S. y Roumer, A. (2019). Women and the Gig Economy: paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. ODI. [PDF] Disponible en: <https://odi.org/en/publications/women-in-the-gig-economy-paid-work-care-and-flexibility-in-kenya-and-south-africa/> (Consultado: 23-3-2022)

Hunt, A. y Binat Sarwar, M. (Próxima publicación). Organising workers in the informal economy of selected African and Latin American countries: the potential of trade union, cooperative and social and solidarity economy partnerships. Organización Internacional del Trabajo y Open Society Foundations.

Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D. y Azcue, X. (2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. McKinsey & Company. [PDF] Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects> (Consultado: 23-3-2022)

Marà, C. y Pulignano, V. (2020). Collective voice for platform workers: riders' union struggles in Italy. *Social Europe*. [online] Disponible en: <https://socialeurope.eu/collective-voice-for-platform-workers-riders-union-struggles-in-italy> (Consultado: 23-3-2022)

Mehrotra, K. (2022). 'We're being pushed into poverty': Voices of women who took on the unicorn start-up Urban Company. *Scroll.in*. [online] Disponible en: <https://scroll.in/magazine/1014700/> (Consultado: 23-3-2022)

O'Donnell, M., Buvinic, M., Bourgault, S. y Yang, G. (2021). Promoting Women's Economic Empowerment in the COVID-19 Context. Center for Global Development. [PDF] Disponible en: <https://www.cgdev.org/publication/promoting-womens-economic-empowerment-covid-19-context-brief> (Consultado: 23-3-2022)

OIT. (2020). Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis: country responses and policy considerations. *Social Protection Spotlight*, ILO. [PDF] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_754731.pdf (Consultado: 23-3-2022)

Participedia. (s.f.). Up & Go – a platform for fair work and liveable wages. Participedia. [online] Disponible en: <https://participedia.net/method/6661> (Consultado: 23-3-2022)

Rodríguez, L. (2022). First collective agreement for platform workers in Spain. *Social Europe*. [online] Disponible en: <https://socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain> (Consultado: 23-3-2022)

Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. y Veiel, R. (2019). Gig economy platforms: Boon or Bane? *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1550, OECD Publishing. [PDF] Disponible en: <https://doi.org/10.1787/fdb0570b-en> (Consultado: 23-3-2022)

Sedacca, N. (2022). Domestic Work and the Gig Economy, Forthcoming in 'A Research Agenda for the Gig-Economy and Society', en De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. y Wouters, M. (eds.) (Edward Elgar). [PDF] Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=4001714> (Consultado: 23-3-2022)

SweepSouth. (2021). Commitment to SweepStars. [online] Disponible en: <https://help.sweepsouth.com/hc/en-us/articles/4408790946962-Commitment-to-SweepStars> (Consultado: 29-4-2022)

Tandon, A. (2020). Gig workers in the pandemic: A call to catalyse social protection. Friedrich-Ebert-Stiftung. [online] Disponible en: <https://asia.fes.de/news/gig-workers-in-the-pandemic-a-call-to-catalyse-social-protection> (Consultado: 29-4-2022)

Vandaele, K. (2018). Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe. European Trade Union Institute (ETUI) Research Paper – Working Paper No. 2018.05. [PDF] Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3198546 (Consultado: 29-4-2022)

WIEGO. (2020). Domestic workers are on the frontline of the pandemic, and at risk. WIEGO. [online] Disponible en: www.wiego.org/blog/domestic-workers-are-frontline-pandemic-and-risk (Consultado: 29-4-2022)

Sobre los y las autoras

EL GÉNERO Y LA GIG ECONOMY: UNA NUEVA REVISIÓN DE LOS PASOS FUNDAMENTALES PARA ELABORAR POLÍTICAS BASADAS EN LA EVIDENCIA

La **Dra. Emma Samman** es investigadora asociada en el ODI y consultora independiente. Sus estudios se centran en el análisis de la pobreza y la desigualdad, en particular la desigualdad de género, el enfoque del desarrollo humano, el futuro del trabajo y el uso de medidas subjetivas de bienestar para elaborar análisis y políticas.

Abigail Hunt es responsable de políticas en el Trades Union Congress. Hasta abril 2022, fue investigadora en el ODI. Le interesan especialmente las experiencias de las trabajadoras marginadas con las tendencias emergentes del mercado laboral, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la protección social.

El **ODI** es un laboratorio de ideas global e independiente del Reino Unido. El objetivo de sus trabajos es motivar a las personas a actuar contra la injusticia y la desigualdad. Con sus labores de investigación, reuniones e influencia, genera ideas cruciales para la sociedad y el planeta.

Véase: <https://odi.org/en>

Sobre Digital Future Society

Digital Future Society es una iniciativa transnacional sin ánimo de lucro que conecta a responsables políticos, organizaciones cívicas, expertos académicos y empresarios para explorar, experimentar y explicar cómo las tecnologías se pueden diseñar, usar y gobernar, a fin de crear las condiciones adecuadas para una sociedad más inclusiva y equitativa. Nuestro objetivo es ayudar a los responsables políticos a identificar, comprender y priorizar los desafíos y las oportunidades fundamentales, ahora y en los próximos diez años, en relación con temas clave que incluyen la innovación pública, la confianza digital y el crecimiento equitativo.

Para más información visite digitalfuturesociety.com

Un programa de:



red.es





Citas

Esta colección se debe citar de la siguiente manera:

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.

Permiso para compartir

Esta publicación está protegida por la licencia internacional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 (CC BY-SA 4.0).

Publicado

Octubre 2022

Aviso legal

La información y las opiniones expuestas en esta publicación no reflejan necesariamente la opinión oficial de Mobile World Capital Foundation. La Fundación no garantiza la exactitud de los datos incluidos en esta publicación. Ni la Fundación ni ninguna persona que actúe en nombre de la Fundación será considerada responsable del uso que pueda darse a la información que contiene.

Nota a la versión en castellano

Esta colección de artículos ha sido escrita en inglés y traducida al castellano. Digital Future Society apoya el uso de conceptos técnicos en castellano y se esfuerza por encontrar una traducción precisa, siempre que sea posible, sin comprometer por ello el significado original del contenido.





**Digital
Future Society**

Un programa de:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DE GOBIERNO
MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



MOBILE
WORLD CAPITAL™
BARCELONA