

## **Gig economy y teletrabajo. Experiencias internacionales**

Serie Minutas N° 48-21, 18/06/2021

### **Resumen**

*El presente trabajo, preparado para la Comisión Desafíos del Futuro Ciencia, Tecnología e Innovación del Senado, caracteriza la situación de la gig economy en Suecia, Japón y Argentina.*

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

## Introducción

Uno de los fenómenos más relevantes en las últimas décadas para el mundo del trabajo es la aceleración de formas contractuales diversificadas, asociadas a modalidades no tradicionales del trabajo que tienden, generalmente, hacia formas de precarización. Los países deben enfrentar el desafío de regular las variadas posibilidades en que se presenta la llamada *gig economy* o economía de conciertos, metáfora que describe una economía sustentada en servicios puntuales, no prolongados en el tiempo, que adquieren en muchas ocasiones la forma del teletrabajo, es decir, trabajo utilizando Internet desde el hogar.

Resulta importante, en este sentido, comprender la sinergia entre ambos procesos, Gig Economy y teletrabajo, de qué manera han sido abordados por otros países y qué proyectan para el futuro del trabajo. Veremos aquí el caso de Suecia, Japón y Argentina.

### 1. Definiciones

Gig economy: A pesar de la ambigüedad conceptual del fenómeno y sus variadas formas posibles, definiremos la gig economy como una modalidad de empleo sustentada preferentemente en plataformas digitales, en las que el empleado cumple funciones puntuales, de corto plazo, con flexibilidad horaria, sin contrato formal ni exclusividad. Ejemplos de este tipo de modalidad de empleo están representadas por los servicios de empresas como Uber, PedidosYa, Airbnb, entre muchas otras. En muchos casos, dado que se trata de entrega de servicios, se requiere presencia física del trabajador, sin embargo, muchos otros de estos servicios son realizados en la forma del teletrabajo. Algunas de sus formas son el microtrabajo, el trabajo autónomo y la externalización de procesos empresariales (Banik & Padalkar, 2021).

Teletrabajo: Ésta una submodalidad del llamado *trabajo remoto*, es decir, realizado a distancia. Sus características principales son la ejecución en un lugar alternativo al lugar principal de trabajo (la sede, la oficina) y el uso de dispositivos electrónicos como parte fundamental del proceso (computadores, tablets, teléfonos). Dentro del teletrabajo podemos encontrar el trabajo en casa, es decir, aquel que es realizado en el domicilio del propio trabajador (ILO, 2020).

### 2. La necesidad de la regulación

#### 2.1 El caso de Suecia

En Suecia la gig economy y el teletrabajo se vuelven cada vez más relevantes en el marco global de la economía del país. En la actualidad cerca del 12% de los trabajadores entre 16 y 65 años trabaja para plataformas como

Upwork, Uber o Skjutsgruppen, lo que equivale a unas 737.000 personas. A ello, debemos sumar que un 24% de los trabajadores utilizan estas plataformas para encontrar trabajo. Si bien muchos de estos trabajos son no sólo de objetivo limitado, sino efectivamente esporádicos, el 4% (equivalente a unas 245.000 personas en Suecia) trabaja de este modo al menos una vez al mes, mientras el 3% de los hombres y el 2% de las mujeres lo hacen al menos una vez a la semana. En torno al 68% de la población adulta sueca participa en alguna modalidad de esta economía, ya sea vendiendo productos en línea, comprando o alquilando viviendas. El 31% utiliza estas plataformas para solicitar servicios de taxi o solicitar ayuda a domicilio (UNI Global Union, 2016).

En 2020 se lanzó, al alero de la iniciativa GigLab Sweden y del Gobierno sueco, que reunió a los principales actores de la gig economy en el país, un proyecto cuyo principio es crear una instancia de diálogo permanente entre empleadores y trabajadores en esta modalidad. Sus objetivos se definieron así: “Crear un entorno de trabajo sostenible; Facilitar el diálogo, la cocreación y la asociación entre la investigación académica y la política en torno a la economía colaborativa; Garantizar que la declaración exacta del trabajo y el pago adecuado de los impuestos sean sencillos y accesibles para los trabajadores y empleadores” (European Commission, 2020). Todavía en su fase de mapeo, el proyecto busca identificar medidas que hagan de la gig economy una economía sostenible, identificando en ella el trabajo declarado, no declarado y el infradeclarado, produciendo datos empíricos que permitan apoyar el debate político de cara a nuevas iniciativas de regulación de este modo de trabajo.

## **2.2. Japón**

El caso japonés resulta especialmente interesante debido a sus características singulares que incluyen un alto nivel de tecnologización del trabajo sumado a una red de seguridad social amplia. Es por ello que la gig economy se ha propagado rápidamente por el primer motivo y creado enormes problemas por el segundo.

La normativa vigente en Japón ha obstaculizado, por ejemplo, los servicios de plataformas como Uber o Lyft, exigiendo a los conductores tener licencia de taxi para transportar pasajeros. Restricciones de este tipo muestran un sistema regulado del trabajo en el que los sindicatos juegan un rol importante a la hora de definir las políticas laborales. Sin embargo, en 2016 el gobierno de Japón dio un paso favorable hacia la gig economy al permitir el pluriempleo. De hecho empresas importantes como Asahi Breweries, Kagome, Konica, SoftBank, Yahoo y Rohto Pharmaceutical han permitido a sus trabajadores tener un segundo empleo con condiciones de cumplimiento productivo o uso de horarios específicos.

De acuerdo a datos del portal de empleo independiente Lancer, se estima que alrededor del 11% de la población activa, es decir, unos 7,44 millones de personas, tendrá al menos dos empleos en 2021. Una tendencia creciente que se ve reforzada por la pérdida de poder adquisitivo de la población, que ha buscado más de un empleo por necesidad más que simples oportunidades (People Matters, 2020).

Un segundo paso se dio en 2020 cuando el gabinete del primer ministro Abe Shinzō aprobó una modificación de la Ley de Estabilización del Empleo de los adultos mayores. Esta entró en vigor en abril de 2021 y permite a los trabajadores seguir en sus puestos de trabajo hasta los setenta años. Esto ha ido de la mano con la elevación de la edad de jubilar y el fomento del reemplazo. Esta medida toma sentido en un país con expectativas de vida de sus habitantes cercanas a los 100 años. En esta población mayor se da, efectivamente, un espacio para la incorporación o reemplazo a través de formas menos tradicionales como las que propone la gig economy y el reforzamiento del teletrabajo (Hiromi, 2020).

En 2020, también, el gobierno decidió abordar las complejidades de la gig economy formulando directrices para aclarar cómo se aplican las leyes y reglamentos laborales pertinentes a las relaciones comerciales entre empresas y trabajadores autónomos. Las principales leyes que buscan ser interpretadas, con participación ciudadana, son la Ley sobre la Prohibición de la Monopolización Privada y el Mantenimiento del Comercio Justo y la Ley contra el Retraso en el Pago de los Ingresos de Subcontratación a los Subcontratistas (METI, 2020).

El caso de Japón, entonces, resulta especialmente complejo, dado que la gig economy plantea nada menos que desafíos a un modo de vida fundado en la organización del trabajo colectivo. Es también un ejemplo de las dificultades que enfrentan los gobiernos frente a esta forma de trabajo, que crece de manera desmesurada frente a las tradicionales herramientas de los Estados para poner frenos o regulaciones.

### **2.3 Argentina**

En Argentina, la gig economy está sustentada sobre todo en trabajos de servicios con presencia del trabajador dado el vínculo con plataformas como Uber o sistemas de repartición en general. Esta situación está marcada por la precarización generalizada de la vida y el trabajo. De hecho, de acuerdo a una investigación reciente, el 66% de los trabajadores de la gig economy en Argentina se siente sobrecalificado para las labores que cumple. La mayoría de ellos también son jóvenes, menores de 20 años en un 43%. El 50% de ellos se declara no contratado en la plataforma para la que trabaja; sólo el 22,72% se siente satisfecho con lo que gana; el 41,41% declara que el sobretiempo de

trabajo no tiene ninguna compensación; y sólo el 1,5% de ellos declara pertenecer a algún sindicato (Wage Indicator, 2020).

La regulación de la gig economy, en un contexto de precarización generalizada, se vuelve aún más difícil debido a la dificultad para intervenir en los espacios que generan de alguna manera, ingresos a quienes carecen de trabajos formales. De hecho, el caso de Uber en Argentina se ha vuelto emblemático por la disparidad de criterios de interpretación, lo que debe leerse como una dificultad que enfrentan todos los países. La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) consideró que en tanto Uber es un conglomerado de empresas nacionales y extranjeras, y que tal como se prevé en la Ley de Contrato de Trabajo, debía cumplir todas las obligaciones de seguridad social y fiscal. Sin embargo, otras sentencias provenientes de la justicia penal, han establecido que los trabajadores de Uber son independientes y la empresa sería más bien un mero intermediario.

Asimismo ha ocurrido con otras empresas como Rappi, Glovo y Pedidos Ya, a quienes la justicia les ha exigido que cumplan con la regularización del personal y con el Código de Tránsito y Transporte (Álvarez y Weindenslaufer, 2020), cuestiones que muestran una voluntad por hacer ingresar a estas plataformas dentro de los límites tradicionales de la actividad laboral, cosa que resulta difícil por su misma cualidad cambiante y polimorfa.

Frente a esta situación, son los propios trabajadores los que han comenzado un incipiente proceso de sindicalización a través de la creación de la Asociación del Personal de Plataformas (APP). Sin embargo, en su proceso de constitución legal, han habido denuncias respecto al bloqueo por parte de las aplicaciones a aquellas personas más comprometidas con la creación de la organización (Diana Menéndez, 2019).

Este tipo de situaciones no hace más que evidenciar la urgencia de responder a los desafíos laborales de la gig economy a través de mecanismos participativos que involucren a los principales actores políticos y económicos, a fin de lograr una relación virtuosa en un campo en el que existen demasiadas incertidumbres.

## Bibliografía

- Álvarez, P.; Weindenslaufer, C. (2020). Protección legal a trabajadores de plataformas digitales. Chile y derecho comparado. URL: [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29114/1/Plataformas\\_digitales.\\_Chile\\_experiencia\\_comparada\\_2020.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29114/1/Plataformas_digitales._Chile_experiencia_comparada_2020.pdf)
- Banik, N. & Padalkar, M. (2021) The Spread of Gig Economy: Trends and Effects. *Foresight and Sti Governance*. [Online] 15 (1), 19–29. Available from: doi:10.17323/2500-2597.2021.1.19.29.
- Diana Menéndez, N. (2019) ¿QUÉ HAY DE NUEVO, VIEJO? UNA APROXIMACIÓN A LOS TRABAJOS DE PLATAFORMAS EN ARGENTINA. *Revista de Ciencias Sociales*. [Online] III (165), 45–58. Available from: doi:10.15517/rcs.v0i165.40064.
- European Commission (2021). GigLab Sweden. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23520&langId=en>
- International Labour Organization (2020). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf)
- Hiromi, M. (2020). The Gig Economy Reaches Japan. URL: <https://www.nippon.com/en/in-depth/d00547/>
- METI (2020). Draft Guidelines for Secure Working Conditions for Freelancers, Results of Call for Public Comments Released and Finalized Guidelines Compiled. URL: [https://www.meti.go.jp/english/press/2021/0326\\_003.html](https://www.meti.go.jp/english/press/2021/0326_003.html)
- People Matters (2021). Japan's tryst with the gig economy. URL: <https://www.peoplesmattersglobal.com/article/permanent-recruitment/japans-tryst-with-the-gig-economy-20744>
- Shibata, S. (2020) Gig Work and the Discourse of Autonomy: Fictitious Freedom in Japan's Digital Economy. *New Political Economy*. [Online] 25 (4), 535–551. Available from: doi:10.1080/13563467.2019.1613351.
- UNI Global Union (2016). Size of Sweden's 'Gig Economy' revealed for the first time Around 700,000 crowd workers in Sweden. URL: [http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/swedens\\_digit](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/swedens_digit)

[al\\_economy.pdf](#)

Wage Indicator (2020). Gig Economy Around the World: Argentina. URL: <https://wageindicator.org/images/gig-conference-october-2020/argentina.pdf>