



Organización
Internacional
del Trabajo

Tendencias de la digitalización y virtualización del trabajo y la participación de las personas trabajadoras migrantes

Resumen ejecutivo



Documento elaborado en el marco de la ejecución del Programa Regional sobre Migración de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con el financiamiento de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos.



Las personas trabajadoras migrantes realizan una contribución crucial a la sociedad y a la economía de los países de destino en sectores vitales como: la atención de la salud, el transporte, la agricultura, la elaboración de alimentos, entre otros. Aun así, es frecuente que ocupen puestos de trabajo temporales, informales o carentes de protección, lo cual las expone a un mayor riesgo de inseguridad, despidos y condiciones de trabajo precarias.

En 2019, la OIT estimó 5,9 millones de personas trabajadoras migrantes internacionales en América Latina y el Caribe ¹, cifra que hasta entonces representaba el 1,9 por ciento del total de personas trabajadoras en la región y que mostró un notable incremento entre el período 2013-2019.

A los patrones migratorios convencionales que caracterizan a Centroamérica, México y República Dominicana, se debe añadir que —en los últimos años— la región (sobre todo Panamá, México y Costa Rica): i) ha sido receptora de grandes flujos de personas migrantes y refugiadas venezolanas; ii) se vio afectada en 2020 por desplazamientos causados durante la temporada de huracanes, que perjudicó seriamente a Guatemala, Honduras y Nicaragua, y iii) sufrió serios impactos en materia de migración a raíz de la pandemia de COVID-19.

Con el inicio de las medidas del confinamiento, a causa de la pandemia, en marzo de 2020 el número de personas migrantes internacionales fue menor de lo registrado habitualmente, por alrededor de 2 millones. Sin embargo, con el cierre de las fronteras emergieron nuevos patrones migratorios, incluyendo movimientos irregulares no registrados. Este contexto trajo consigo una serie de circunstancias que incrementaron la vulnerabilidad de las personas migrantes, tales como: la pérdida de oportunidades de empleo en el extranjero; la posibilidad de caer en una situación migratoria irregular al quedar cerradas las fronteras y no poder volver al lugar de origen; el cierre masivo de actividades en diversos sectores y la pérdida de trabajo en el país de destino; la reducción en las jornadas laborales y/o las reducciones salariales; la falta de protección social; la carencia de seguridad financiera y/o endeudamiento; el estigma y la discriminación, y la ausencia de políticas de inserción laboral.

A ello cabe añadir que esta población, antes del inicio de la pandemia, laboraba en sectores como comercio, hotelería y construcción, los cuales estuvieron entre los más afectados por el descenso de la actividad económica y las limitaciones del trabajo presencial.

¹ OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes*, 2021.

► Las tendencias laborales a partir de la pandemia de COVID-19 y su vínculo con la población migrante

La pandemia intensificó las tendencias hacia una mayor digitalización, derivada en el incremento del teletrabajo y del trabajo basado en plataformas digitales. El teletrabajo permitió que las empresas privadas y las instituciones públicas continuaran con sus operaciones y que las personas trabajadoras pudieran mantener su relación laboral.

Por otro lado, debido a que muchas de las actividades de reparto (medicinas y alimentos) fueron consideradas esenciales, las personas trabajadoras de las plataformas digitales continuaron laborando dada la creciente demanda de sus servicios. Este incremento de la demanda se dio a la par de un aumento de la oferta de personas trabajadoras, especialmente migrantes, quienes habiendo perdido sus empleos en la pandemia consideraron esta modalidad de trabajo una opción para generar ingresos.

A la fecha, en varios países de la región, las plataformas digitales de trabajo siguen siendo una importante fuente de oportunidades para las personas migrantes, pues encuentran menos restricciones para acceder a ellas respecto a otros puestos. Sin embargo, existen ciertas desventajas en este tipo de trabajo como: la inseguridad sobre la duración del vínculo laboral y la falta de protección legal ante un despido; la irregularidad de los ingresos; las jornadas excesivas; la desprotección social, la falta de seguro de salud y de cobertura por enfermedades o accidentes y de acceso a la seguridad social; las deficientes condiciones de seguridad y salud en el trabajo; la ausencia de derecho a vacaciones, licencias por maternidad, compensación de servicios, libertad sindical y negociación colectiva.

Dichas consecuencias son particularmente negativas para las personas migrantes, considerando sus menores opciones —respecto a la población local— de acceder a otros trabajos o a programas de los gobiernos que les permita contar con ingresos, seguro de salud o seguridad social. Esta situación se agudiza en aquellos casos en que la persona no cuenta con un estatus migratorio regular.



► Las plataformas digitales de trabajo en línea y las plataformas digitales de trabajo localizado

Según la OIT, existen dos tipos de plataformas digitales de trabajo: en línea y localizado ²:

Plataformas digitales de trabajo en línea

Permiten realizar tareas a distancia desde cualquier parte del mundo. El trabajo se terceriza mediante convocatorias globales o abiertas a una audiencia geográficamente dispersa y se asignan tareas a personas trabajadoras independientes (*freelance*) o a un grupo. También se les conoce como *crowdwork* (externalización de tareas), ya que convocan a un número extenso de personas previamente registradas para realizar una tarea solicitada por un cliente. La prestación del servicio se realiza en la propia plataforma para quedar registrada y esta cobra una comisión al cliente por la tarea terminada (las condiciones de trabajo suelen ser acordadas entre demandante y oferente).



Plataformas digitales de trabajo localizado

Son aquellas basadas en la ubicación y en aplicaciones informáticas, donde la mayoría de las tareas se asignan a las personas por medio de aplicaciones web o móviles. Las personas trabajadoras realizan tareas de forma presencial en ubicaciones específicas y las plataformas establecen parámetros para regular las condiciones de trabajo de sus oferentes, tales como el precio del servicio (que incluye una comisión al prestador en el pago al cliente) y las características asociadas a su provisión. También se conocen como *work on-demand* (trabajo a pedido por aplicación), ya que invitan a una persona registrada en su aplicación con geolocalización, con cercanía para su realización, a cumplir una tarea local solicitada por un cliente. A diferencia del *crowdwork*, en el que el trabajo se ejecuta principalmente en línea, en este *work on-demand* las personas trabajadoras deben desplazarse para ejecutar localmente la tarea.



A su vez, la OIT clasifica a las **plataformas digitales de trabajo en línea** en: trabajadores autónomos; asignación de tareas basadas en concursos; programación por concurso y microtareas. Por su parte, las **plataformas digitales de trabajo localizado** se pueden clasificar según el tipo de servicio que ofrezcan: transporte en vehículo con conductor (VTC); reparto (comida, medicinas, paquetes); y otros servicios.

² OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.

► Cuadro 1. Clasificación de las plataformas digitales de trabajo planteada por la OIT

Categorías de plataformas digitales de trabajo	Subcategorías	Características y ejemplos de las plataformas
 Plataformas digitales de trabajo en línea	Plataformas que agrupan a personas trabajadoras autónomas	Permiten que los clientes encarguen trabajos en ámbitos como: traducción, desarrollo de <i>software</i>, trabajo de ingeniería, servicios financieros, servicios jurídicos, diseño y análisis de datos, entre otros. Estos trabajos asignados directamente a una persona suelen ser de cierta complejidad y requieren conocimientos especializados. Ejemplos: <i>Freelancer, Kabanchik, Toptal, Upwork</i>
	Plataformas de asignación de tareas por concurso	Están especializadas en organizar concursos de diseño para proporcionar a los clientes servicios y productos creativos o artísticos, como el diseño gráfico. Ejemplos: <i>Designhill, Hatchwise, 99Designs</i>
	Plataformas de programación por concurso	Son espacios en los que un grupo de desarrolladores y programadores informáticos pueden competir entre sí para ofrecer soluciones empresariales y de investigación relacionadas con la inteligencia artificial, el análisis de datos y la creación de programas informáticos, de modo que son los clientes quienes eligen al ganador o ganadores. Ejemplos: <i>CodeChef, HackerEarth, Kaggle</i>
	Plataformas de microtareas	Están especializadas en tareas de corta duración, como la transcripción de un video corto en texto, la adición de palabras clave para clasificar un producto con fines de inteligencia artificial o en tareas relacionadas con la verificación de contenidos sensibles. Ejemplos: <i>AMT, Appen, Clickworker, MicroWorkers</i>
 Plataformas digitales de trabajo localizado	Plataformas de VTC	Ofrecen servicios de transporte privado conectando a clientes que quieren desplazarse en un vehículo con personas trabajadoras que ofrecen este servicio a través de la plataforma. El cliente puede ir siguiendo cada paso y se le informa sobre el tiempo de espera aproximado, la tarifa estimada y la duración del viaje, y tienen la posibilidad de seguir al conductor y el recorrido en tiempo real a través de la aplicación móvil. Ejemplos: <i>Beat, Cabify, Careem, DiDi, Grab, Gojek, Little, Ola, Uber</i>
	Plataformas de reparto	Facilitan las transacciones entre clientes, personas trabajadoras, empresas usuarias (restaurantes, supermercados y farmacias). Proporcionan a los clientes productos a un precio competitivo sin tener que desplazarse; y a las empresas usuarias, una red amplia de clientes. Ejemplos: <i>Cornershop, Deliveroo, Glovo, PedidosYa, Rappi, Uber Eats</i>
	Plataformas de otros servicios	Plataformas de servicios a domicilio, trabajo doméstico, cuidados de salud, entre otros.

Fuente: OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo, 2021.

Para acceder a una ocupación en las plataformas digitales de trabajo localizado se suelen enfrentar menos obstáculos en comparación con las plataformas digitales de trabajo en línea, ya que por lo general requieren habilidades relativamente básicas. En cambio, para los trabajos realizados en las plataformas en línea se solicita el dominio de habilidades digitales para conectarse y realizar la tarea a distancia, a veces sobre la base de habilidades altamente especializadas.

Lo mencionado en el párrafo precedente es una de las razones por las que estas plataformas digitales de trabajo localizado son de uso más común para las personas trabajadoras migrantes. Por lo tanto, en el presente documento el análisis gira en torno a las plataformas digitales de trabajo localizado (en VTC y reparto).

► El perfil de las personas trabajadoras en las plataformas digitales de trabajo localizado y sus condiciones laborales

La OIT, con base en una encuesta realizada a unas 12 000 personas trabajadoras de plataformas digitales de trabajo en línea y de trabajo localizado de 100 países de todo el mundo, reveló que:

La **edad promedio** en las plataformas de trabajo localizado en VTC/taxi y de reparto es de

36 y 29 años, respectivamente.



17 %

de las personas que trabajan en estas plataformas son migrantes (38 por ciento en los países desarrollados y 7 por ciento en los países en desarrollo). Dicha proporción es el 15 por ciento entre quienes laboran en el sector reparto y apenas el 1 por ciento entre quienes lo hacen en el sector de VTC.

Esta participación relativa, casi nula de personas migrantes en el sector de VTC, puede estar relacionada con las necesidades de inversión en capital (vehículos) y, por lo tanto, de crédito, así como las dificultades para obtener los documentos de conducción cuando no se tiene el proceso migratorio adecuadamente certificado.



Menos del 25 % de las personas conductoras y repartidoras de plataformas de trabajo localizado **cuentan con educación superior.**



Las mujeres representan 1 de 10 personas trabajadoras en las plataformas de trabajo localizado.

Según la OIT, es posible que en la baja participación del sexo femenino influyan factores propios de los sectores de reparto como: la seguridad, los patrones culturales y los requerimientos de esfuerzo físico, así como las horas en que los servicios de movilidad y mensajería tienen mayor demanda (como las horas de las comidas). Son precisamente aquellas en las cuales las mujeres laboran de forma no remunerada en las tareas domésticas, por lo que tienen menor disponibilidad ³.

3 OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: análisis y recomendaciones de política*, 2021.

La proporción de aquellas personas cuyas actividades en las plataformas representan su **principal fuente de ingresos** es

casi el 90 %

entre quienes laboran en plataformas de trabajo localizado.



Los conductores VTC y repartidores **laboran en promedio 65 y 59 horas semanales**, respectivamente.

En materia de **acceso a la protección social**



Cuentan con:

	Conductores VTC	Repartidores
Seguro de salud	51 %	53 %
Seguro contra accidentes de trabajo	27 %	31 %
Seguro de desempleo	5 %	7 %
Aportan a planes de jubilación o pensión	18 %	17 %



En general, las personas trabajadoras de las plataformas **no tienen derecho a participar en las negociaciones colectivas**.

Entre los **principales obstáculos** destacan:

- Aislamiento de los mercados laborales digitales
- Elevadas tasas de rotación laboral
- Categorización errónea de las personas trabajadoras, pues el clasificarlas como independientes las priva del ejercicio de derechos laborales como los de formar sindicatos

Sin embargo, **en varios países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Perú)** han surgido **iniciativas de autoorganización** en estos grupos, hay sindicatos que empiezan a tomarlos en cuenta, y se están llevando a cabo acciones colectivas para defender los derechos laborales y mejorar sus condiciones de trabajo.



En cuanto a la **seguridad y salud en el trabajo**:

79 %

de quienes trabajan en plataformas digitales de **VTC**

y

74 %

de quienes trabajan en plataformas digitales de **reparto**

Sienten estrés por:

- Tráfico
- Riesgo de lesionarse en el servicio
- Presión por conducir más rápido
- Baja remuneración
- Excesiva duración de las jornadas
- Períodos de espera prolongados

Además, el 83 % y 89 %,

respectivamente, expresan **preocupación por su seguridad en el trabajo**, en su mayoría relacionadas con la seguridad vial y, en segundo lugar, con los robos, las agresiones físicas y las condiciones climáticas.



El 20 % y el 29 %

de los conductores de servicios de VTC y repartidores **declararon haber sufrido discriminación o acoso** mientras prestaban sus servicios, ya sean ellos o un colega.



► Marco regulatorio de las plataformas digitales de trabajo y desafíos de la regulación laboral

Desde la perspectiva del trabajo decente, quienes trabajan para las plataformas digitales de trabajo localizado deberían poder ejercer (independientemente de si son consideradas asalariadas o trabajadoras por cuenta propia):



Los derechos fundamentales laborales de la OIT: la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la prohibición de discriminación e igualdad de remuneración, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil.



Los derechos contenidos en otras normas de trabajo fundamentales: la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y la inspección del trabajo.



Los derechos de otros estatutos que también constituyen importantes elementos de unas condiciones de trabajo óptimas: sistema de pago, terminación justa, acceso a los datos y derecho a la intimidad, condiciones contractuales claras, movilidad laboral, examen de las reclamaciones y resolución de conflictos.

Como respuesta, este análisis pone a consideración de los hacedores de políticas algunos **enfoques para proteger a las personas trabajadoras de las plataformas digitales de VTC y reparto:**

- ✓ **Aplicar las normativas vigentes** para regular la situación de estas personas.
- ✓ **Adaptar las normativas existentes** para categorizarlas dentro de esquemas que les provean protección social.
- ✓ **Diseñar regulaciones específicas** para el trabajo de plataformas.
- ✓ **Universalizar los derechos y deberes de las personas trabajadoras**, definiendo un bloque de derechos y garantías, con independencia de la calificación, así como coberturas específicas adicionales para quienes se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad.





Organización
Internacional
del Trabajo

Con el apoyo de:

