

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS DIGITALES Y RELACIONES LABORALES EN PANAMÁ

Economy Of Digital Platforms And Labor Relations In Panama

Anastasio Rodríguez Zúñiga

Universidad de Panamá, Facultad de Economía, Panamá

anastasio.rodriguez@up.ac.pa, <https://orcid.org/0000-0001-7344-1665>

Fecha de recepción: 20/03/2022

Fecha de aceptación: 30/10/2022

Resumen

El presente artículo de investigación tiene como objetivo evaluar las gig economy o plataformas digitales y su impacto en las relaciones laborales en Panamá, El análisis efectuado lleva a la siguiente conclusión las condiciones actuales del trabajo en las plataformas de delivery, al igual que muchas otras de las formas de trabajo “atípicas”, distan mucho de los atributos fundamentales del trabajo decente. Empujados por la necesidad de tener ingresos, los repartidores aceptan ser catalogados como trabajadores independientes, sin serlo, lo que en consecuencia disminuye los costos y aumenta las ganancias de las plataformas de delivery; pero para el trabajador implica precariedad laboral desde el punto de vista de ingresos, inestabilidad laboral y desprotección social. Asimismo, existe un vacío en la legislación laboral Panamá por regular las plataformas digitales de trabajo.

La metodología que se utilizó en esta investigación es documental y exploratoria, con el método de observación se pudo interpretar los datos obtenidos de conversaciones con repartidores de empresas dedicadas a delivery. Los resultados que se encontraron es que los trabajadores están en una extrema precarización laboral y desprotección laboral.

Palabras clave: plataformas digitales; trabajo colaborativo o “crowdwork”; gig-economy; gestión algorítmica; precarización Laboral.

Summary

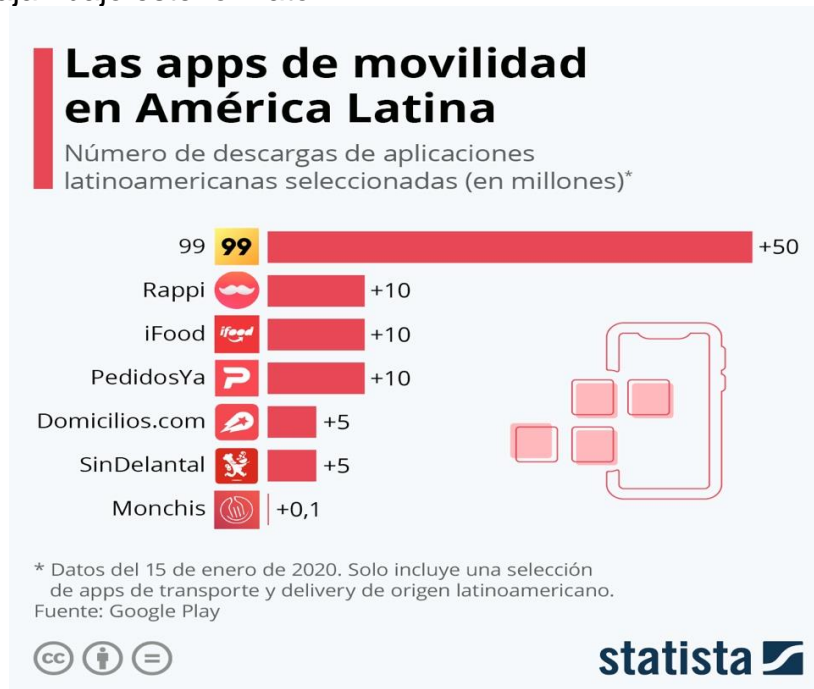
The objective of this research article is to evaluate the gig economy or digital platforms and their impact on labor relations in Panama. The analysis carried out leads to the following conclusion: the current working conditions in delivery platforms, as well as many Other “atypical” forms of work are far from the fundamental attributes of decent work. Driven by the need to earn income, delivery men agree to be classified as independent workers, without being so, which consequently reduces costs and increases the profits of delivery platforms; but for the worker it implies job insecurity from the point of view of income, job instability and lack of social protection. Likewise, there is a gap in Panama's labor legislation to regulate digital work platforms.

The methodology that was used in this investigation is documentary, it was allowed to search for information, the observation method was able to interpret the data obtained from conversations with delivery repeaters. The result that was found is that the workers are in an extreme labor precariousness and lack of labor protection.

Keywords: digital platforms; collaborative work or “crowdwork”; gig-economy; algorithmic management; Labor precariousness.

1. Introducción

En el contexto pandémico que vive el planeta, las plataformas digitales utilizando apps¹ han abierto fuentes de empleo e ingresos económicos para muchas personas en Panamá y el resto de América Latina. Sin embargo, la gobernanza digital todavía es un territorio difuso en muchos países, lo que deja en una condición de desprotección y vulnerabilidad a quienes trabajan bajo este formato.



Habría que reconocer que el tema es incipiente en cuanto a estudios académicos y discusión política se refiere, a pesar de que hay asuntos centrales y temas irresueltos como la relación laboral, la responsabilidad fiscal de las empresas a nivel nacional, el manejo de los datos y otros. Lo que es evidente son los efectos de estas plataformas en las personas y en la dinámica económica y social del país. Por lo anterior, es necesario estudiar y entender este fenómeno y sus repercusiones, poder identificar problemas y buscar soluciones que pongan el bienestar de las personas en el centro.

¹ Una app o aplicación es un programa de software que está diseñado para realizar una función determinada directamente para el usuario, programa generalmente pequeño y específico que se usa particularmente en dispositivos móviles.

En el caso de Panamá las plataformas digitales son espacios que hacen uso de la tecnología para hacer convergen la oferta y la demanda. En el trabajo de plataforma, hay tres tipos de actores involucrados: i) "El cliente" que es quien obtiene o solicita tareas ii) "El trabajador", es decir, las personas que potencialmente podría realizar tareas y iii) "La plataforma" que actúa como mediadora del trabajo o los servicios que los proveedores prestan a los clientes y que coordina y gestiona las interacciones entre las otras dos partes ya que proporciona la infraestructura para el intercambio entre oferta y demanda. Este rol de intermediario le permite a la plataforma, transferir la mayoría de los costos, riesgos y responsabilidades a las otras dos partes (cliente y el trabajador).

Este trabajo tiene como objetivo principal iniciar, a manera de exploración, el estudio de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de delivery, en este caso, las ofrecidas por Pedidos Ya; Uber Eats; Glovo y ASAP en Panamá. Los resultados de los estudios sobre condiciones laborales en las plataformas digitales elaborados por Schmidt (2017), Florisson y Mandl (2018), Berg y otros (2018), De Stefano (2016), la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) proporcionaron un marco de referencia a seguir en el desarrollo del trabajo. Esto se hizo por medio del análisis de información publicada por las plataformas y el trabajo de campo; este último consistió en las entrevistas aleatorias de trabajadores de varias plataformas, pudiendo constatar las condiciones en las que laboran los repartidores de delivery.

2. Caracterización del trabajo en plataformas digitales

La economía del trabajo esporádico («gig economy»)² o el trabajo basado en plataformas son espacios que hacen uso del internet para hacer coincidir la demanda y la oferta de trabajo a una velocidad casi instantánea (De Stefano, 2016; Scully-Russ & Torracco, 2020). De acuerdo con De Stefano (2016, p. 1), la gig-economy incluye principalmente dos formas de trabajo:

1) El llamado trabajo colaborativo o "crowdwork"³ que es referirse al trabajo que implica completar una serie de tareas a través de plataformas online (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Por lo general, estas plataformas ponen en contacto a un número indefinido de organizaciones e individuos a través de Internet, lo que potencialmente permite conectar clientes y trabajadores a nivel mundial.

2) El "trabajo bajo demanda o a pedido a través de aplicaciones", en el que se centra la presente investigación, es una forma de trabajo en las que actividades laborales tradicionales como el transporte, servicios de entrega o delivery, limpieza u otras formas

² La gig economy o economía gig se refiere a un nuevo formato para generar ingresos fuera de la idea de trabajo tradicional en la cual una persona se encarga de realizar una tarea específica, y cobra este servicio de forma independiente. El término "gig" surgió en Estados Unidos hace 20 años, delimitado a trabajos colaborativos en hogares. Sin embargo, el avance de la tecnología y la adopción de un nuevo modelo de negocio desarrollado por compañías basadas en Silicon Valley, y adoptado en gran parte del mundo, ha permitido su rápida expansión.

³ El crowd work (trabajo colaborativo online) es el trabajo informal del siglo XXI. Al igual que otras formas de trabajo por demanda, se caracteriza por la falta de garantías de empleo y la inexistencia (casi) total de protección laboral.

de trabajo administrativo, se ofrecen y asignan a través de aplicaciones ; las cuales intervienen en la selección y gestión de la fuerza laboral y en el establecimiento de estándares mínimos de calidad del servicio (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015 citados en De Stefano, 2016, p.1).

Mientras que en el "crowdwork" el trabajador no necesita desplazarse físicamente para realizar la tarea debido a que el trabajo se ejecuta principalmente en línea; en el "trabajo bajo demanda o a pedido a través de aplicaciones", solo coincide en línea la oferta y demanda de actividades, luego los trabajadores deben desplazarse para ejecutar localmente la tarea (De Groen, Maselli, y Fabo, 2016b; De Stefano, 2016; Organización Internacional del Trabajo, 2018).

3. Tipos de actores involucrados en el trabajo de plataforma

Existen tres tipos de actores involucrados, en primer lugar, está la parte que obtiene o solicita tareas ("cliente"), el cual puede ser una empresa, una institución, un grupo o un individuo. En segundo lugar, están las personas que potencialmente podría realizar tareas ("trabajador"). Los trabajadores suelen ser individuos o microempresas o pequeñas empresas.

En tercer lugar, están los propietarios de la plataforma, la cual actúa como mediadora del trabajo o los servicios que los proveedores prestan a los clientes y, además, tiene el poder de influir en el intercambio entre ambos (en tiempo real), ya que los proveedores de la plataforma pueden controlar quién ve qué y cuándo, qué interacciones entre los otros dos son posibles y en qué condiciones; y ejercen este control a nivel técnico, legal y vía el diseño de la interfaz (Florisson y Mandl, 2018, p.1; Organización Internacional del Trabajo, 2018, pp.1-2 y Schmidt , 2017, p.10).

Aunque los distintos tipos de plataformas digitales de trabajo presentan diferencias entre sí, todas cumplen tres funciones específicas:

- 1) Vincular a los trabajadores con la demanda;
- 2) Proporcionar un conjunto de herramientas y servicios comunes que posibiliten la realización de un trabajo a cambio de una remuneración; y
- 3) Establecer unas pautas de gobernanza mediante las que se recompensen las buenas prácticas y se disuadan los comportamientos negativos (Organización Internacional del Trabajo, 2018, pp.1-2).

La accesibilidad a las plataformas y apps y la rapidez con que las oportunidades laborales son ofrecidas y aceptadas hace posible que una cantidad considerable de individuos estén disponibles para realizar los trabajos en un momento preciso (McKinsey, 2015 citado en De Stefano 2016).

En general, el modelo de negocios en el que se basan las economías de plataformas digitales se caracteriza por externalizar los costos, transfiriendo la mayoría de los costos (como salarios o prestaciones u otros costos de producción), así como los riesgos y responsabilidades a las otras dos partes (cliente y el trabajador); lo que de acuerdo con Schmidt (2017, pp. 10-11), les permite crecer a escala o exponencialmente a un costo

marginal muy bajo o cercano a cero, es decir sin que la expansión implique gastar proporcionalmente más en personal o en otros costos de producción.

4. El trabajo bajo demanda o a pedido a través de aplicaciones

El trabajo a pedido a través de aplicaciones móviles -al igual que trabajo colaborativo o “crowdwork”-se caracteriza por la gestión algorítmica de la mano de obra, es decir que los trabajos se asignan y evalúan a través de algoritmos y datos de seguimiento⁴ (Lee y otros, 2015, p.1603 citado en Berg, Furrer, Harmon, Rani ySilberman, 2018).

La gestión algorítmica en las plataformas laborales digitales se utiliza para controlar casi todos los aspectos del trabajo y se caracteriza por (i) el seguimiento continuo del comportamiento de los trabajadores ; (ii) el uso de sistemas de evaluación del desempeño de los trabajadores que toman en cuenta la valoración de los clientes y la cantidad de trabajos finalizados (iii) la implementación automática de decisiones, sin intervención humana; (iv) la interacción de los trabajadores con un "sistema" en lugar de seres humanos, privándolos de oportunidades de retroalimentación o discusión y negociación con su supervisor y (v) el bajo nivel de transparencia debido a que las empresas no suelen revelar los criterios que sustentan sus algoritmos y, a veces, no pueden explicar completamente los resultados en sí mismos (Möhlmann y Zalmanson, 2017 citado en Berg , Furrer, Harmon, Rani y Silberman, 2018, p.9. y CIPPEC-BID – OIT, 2019, p. 29).

Otra característica del trabajo en plataformas es el uso de documentos denominados “términos del servicio” los cuales estipulan las responsabilidades y obligaciones de los trabajadores, operadores de plataforma y clientes y gobiernan cómo y cuándo se pagará a los trabajadores digitales, cómo se evaluará el trabajo y qué recursos tienen o no tienen los trabajadores en casos de controversias o litigios (Berg, Furrer, Harmon, Rani y Silberman, 2018, pp.22-23).

Además, como menciona Vandaele (2018, p.5), los medios de trabajo deben ser aportados por los propios trabajadores, quienes a su vez son pagados a destajo [es decir, por servicio prestado] y no por tiempo de trabajo. Los ingresos de las plataformas de Delivery provienen de dos fuentes: de las comisiones que cobran a los comercios afiliados a la plataforma y de las comisiones que cobran a los trabajadores por el uso de la plataforma (CIPPEC-BID – OIT, 2019, p.29).

Respecto al horario de trabajo, las plataformas de delivery suelen publicar las franjas horarias donde se pueden apuntar los repartidores cada semana; sin embargo, la selección y reserva de horas depende del puntaje obtenido por el repartidor; de forma que los que tienen mejor valoración pueden acceder antes a la plataforma para reservar las horas. En caso de baja puntuación (pobre desempeño), el trabajador puede ser dado

⁴ Un algoritmo, es un grupo finito de operaciones organizadas de manera lógica y ordenada. Los algoritmos proporcionan una estructura de gobernanza a las plataformas, incorporando normas codificadas y un seguimiento monitorizado (Servicio de Estudios de la Confederación de UGT, 2019, pp.7,54).

de baja o ser expulsado de la plataforma (Servicio de Estudios de la Confederación de UGT, 2019, pp.30-33).

5. Reflexiones sobre las posibles condiciones laborales de las plataformas digitales en Panamá

En esta investigación tomaremos como referencia para formular las reflexiones que el pasado 27 de mayo del 2022, más de mil trabajadores repartidores de la plataforma advirtieron una medida indefinida de huelga hasta tanto la empresa atiende y de respuestas a sus reclamaciones.

La primera reflexión es que estamos frente a la probabilidad de una profundización de la precariedad laboral tanto desde el punto de vista de insuficientes ingresos, inestabilidad laboral y desprotección social:

Pese a que las plataformas orientadas a los servicios de entrega a domicilio o delivery pueden constituirse en una fuente de empleo de relativamente fácil acceso, no puede, ni debe, obviarse que actualmente esta modalidad de contratación contribuye a profundizar la tendencia a la precarización laboral que Panamá experimenta desde hace más de dos décadas e introduce además nuevos riesgos para el trabajador.

La literatura identifica sobre el tema, la “plataformización del trabajo” se caracteriza por relaciones de trabajo en las cuales los derechos laborales son limitados o inexistentes, en consecuencia, los efectos más previsibles en Panamá son: se elude una relación de dependencia empleado-empleador entre el repartidor y la plataforma y por tanto se limitan o anulan los derechos y obligaciones que se derivan de una relación contractual formal o tradicional como, por ejemplo, estabilidad en los ingresos, acceso a seguridad social, vacaciones remuneradas, pago de indemnización o pre-aviso en caso de despido, capacitación profesional, entre otros.

6. Ingresos insuficientes y fluctuantes

La información revelada por repartidores de delivery en el campo muestra que efectivamente, como mencionan Berg, 2016; Blohm y otros, 2014; Durward y otros, 2016 (citados en Florisson y Mandl 2018, p.72), las actividades y la remuneración para los trabajadores de la plataforma no son continuas. Al consultarle a los repartidores si el ingreso recibido de la plataforma variaba mes a mes, ninguno de los trabajadores expresó que los ingresos recibidos de la plataforma fueran estables, la mitad de los trabajadores opinó que eran muy variables y la otra mitad que variaban poco.

La variabilidad en los ingresos se debe a que como exponen De Groen & Maselli, (2016a, pp.10-11), no todo el trabajo es compensado, es decir que al pagarse por pieza o a destajo, muchas de las actividades relacionadas al trabajo, pero que no derivan directamente en la entrega de un producto, no son remuneradas. Uno de los trabajadores en Huelga al preguntarle sobre el tema pidió confidencialidad y opinó al respecto:

“Solo por aceptar el pedido y entregarlo tenemos \$1.50 dólares ganados, eso era lo que estábamos tratando de que incrementaran, porque muchas veces a uno lo hacían moverse de punta a punta de la ciudad y llegaba al restaurante y estaba cerrado y lo único que le pagaban eran \$1.50]” Repartidor en referencia al trabajo durante la pandemia.

Como se desprende de este testimonio, y de información publicada por las plataformas, el tiempo de trabajo invertido en desplazarse para recoger el pedido solo es remunerado en los casos en los que el pedido es entregado al cliente, por lo que aún en los casos de fuerza mayor en que el pedido no puede ser entregado (como por ejemplo porque el restaurante se encontraba cerrado en observancia a las medidas de bioseguridad por pandemia o por baja demanda de servicios) el trabajador no es retribuido por el tiempo/esfuerzo/capital invertido.

La fluctuación de ingresos provoca inseguridad económica, por lo cual los trabajadores se exponen a la autoexplotación o, dicho en otras palabras, se ven orillados a incrementar la intensidad del trabajo como medio para aumentar los ingresos (con el fin de satisfacer las necesidades de consumo familiar). Entendida de esta forma, la autoexplotación se materializa como pudimos observar en campo, buscando incrementar o incrementando el número de horas trabajadas en la plataforma.

Otro tema a tener en cuenta en las reflexiones es lo que se entiende por jornada de trabajo por los repartidores de delivery, cabe aclarar que muchos trabajadores de plataforma no saben la cantidad exacta de horas que trabaja para la plataforma podemos presumir que los trabajadores podrían estar trabajando por encima de las horas establecidas por el Código de Trabajo ya que uno de los repartidores en huelga manifestaron, trabajar “todo el día” o trabajar “todo el tiempo que puedo, 14 horas [diarias]” “trabajar por las tardes, noches y fines de semana” pero no pudieron determinar con exactitud la cantidad de horas a la semana que trabajan para la plataforma. Esta falta de precisión respecto a la duración de la jornada laboral no debería de extrañar al lector, ya que el trabajo en plataformas suele traer aparejada incertidumbre sobre el horario laboral o lo que Organización Internacional del Trabajo (2018) denomina impredecibilidad de las horas de trabajo.

6.1. Desprotección social

Indagamos a un repartidor de delivery en Huelga sobre los riesgos en el trabajo y corroboran tener muchos accidentes, tal como lo advierte Duquesne (2016) (citado en European Parliament, 2016), los trabajadores de delivery están expuestos a un riesgo elevado de accidentes en el tráfico urbano: seis encuestados mencionaron haber tenido un accidente mientras se encontraban repartiendo.

Como expone la OIT (2018) debido a que las plataformas digitales clasifican a los trabajadores como contratistas independientes, ellos mismos deben hacer cargo de los gastos médicos en caso de tener un accidente mientras reparten: Al consultarles a los repartidores en huelga sobre quién cubre los gastos médicos en caso de accidente

mientras reparte cinco de los seis repartidores que habían tenido un accidente mientras repartían, respondieron que ellos mismos cubrían los gastos.

Este tipo de gasto puede ser catastrófico para el repartidor y su familia, porque al negársele los beneficios que se derivan de una relación empleado-empedor como, por ejemplo, tener acceso a licencia o pensión por enfermedad, se enfrenta a dos tipos de riesgo económico como consecuencia de la desprotección social: el primero ocasionado por el incremento del gasto en cuidado de la salud y el segundo por la falta de ingresos mientras no se encuentre laborando.

6.2. Mayor vulnerabilidad al despido

Como menciona Schmidt (2017), en este modelo de negocios, los trabajadores pueden ser despedidos casi de manera instantánea, lo que ocurre simplemente dando de baja el usuario o imposibilitándolo de acceder a tareas dentro de la plataforma muchas veces sin explicaciones por parte de la plataforma ni instancias para alegar por parte del trabajador (CIPPEC-BID – OIT, 2019).

Este punto es importante tenerlo en cuenta porque puede dar pie a situaciones de despido no justificado, como pudimos observar en campo: tres de los repartidores en huelga manifestaron conocer a un repartidor que había sido dado de baja o su cuenta había sido cerrada sin que le hayan notificado.

6.3. Desprotección ante daños a la propiedad del trabajador

Como se mencionó anteriormente, en este modelo de negocios parte de los costos de producción son asumidos por el trabajador el que además de su fuerza de trabajo debe poner los medios de producción (vehículo, teléfono Android) cuyos gastos de mantenimiento, depreciación etc. corren enteramente por cuenta del trabajador.

Esta externalización de los costos por parte de la empresa coloca en mayor vulnerabilidad al trabajador ya que al no tener acceso a pólizas de seguro debe asumir con sus propios recursos los daños y/o desgaste de sus medios de producción lo cual implica que su “salario” real disminuya considerablemente.

Aunque la falta de protección ante daños a la propiedad del trabajador puede deducirse del análisis de información publicada por las plataformas en la web, quisimos corroborarlo consultándole a los repartidores en huelga quien cubría los daños al vehículo ocasionados en un accidente mientras reparte, manifestaron que ellos mismos debían cubrir ese gasto.

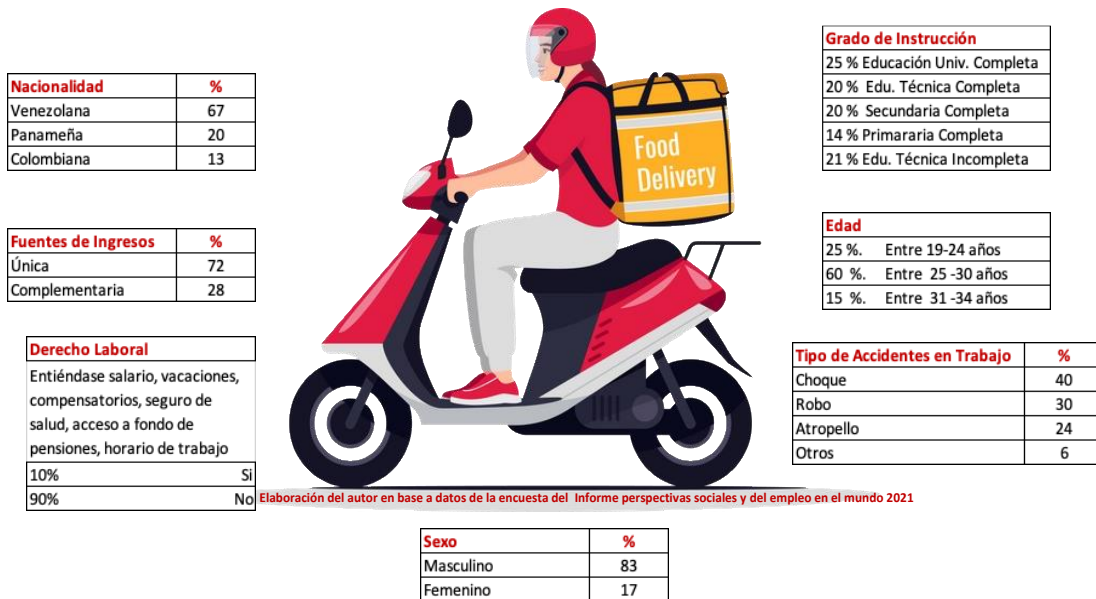
Además, se les consultó a los trabajadores repartidores en huelga si alguna vez mientras repartía le había robado su celular o el vehículo que utilizaba para hacer las entregas a lo que contestaron que sí; al consultarles quién cubrió el gasto de reponer el artículo que le robaron, todos respondieron que ellos mismos.

Uno de los trabajadores de reparto de delivery relató su experiencia cuando fue asaltado mientras se encontraba repartiendo:

“me quitaron el teléfono, me quitaron el dinero, me amenazaron de muerte, incluso me golpearon y después llegué yo a las oficinas [de la plataforma] y les conté que me habían robado.....del dinero de [la plataforma] que andaba tuve que pagar el 80% ...me dijeron: la verdad es que no sabemos si te lo robaron o tu mismo te lo robaste...incluso llegué golpeado, iba sin teléfono, iba sin dinero porque yo andaba con dinero, mi dinero y me lo robaron también y la empresa solo dijo: te lo robaron lo siento mucho” Repartidor.

Como se ha mostrado a lo largo de las reflexiones, en el caso de Panamá y tal como prevé (Schmidt 2017), la precarización laboral como consecuencia de la “plataformización del trabajo” se verifica tanto desde el punto de vista de la desprotección social y de la inestabilidad laboral como de la fluctuación en los ingresos. Sumado a una forma adicional de precariedad como consecuencia de la transferencia del riesgo de la plataforma a los trabajadores y que se traduce en nuevas situaciones de vulnerabilidad por los posibles daños a la propiedad del trabajador.

Datos Estadísticos de Repartidor@s de Delivery en Panamá 2021



De acuerdo a los datos del informe de perspectivas sociales y empleo en mundo 2021 elaborado por la OIT, en el caso de Panamá observamos que más de un 80 % de los repartidores son extranjeros y solo un 20 % son panameños. A la vez observamos que un 90 % no tienen derechos laborales garantizados. Los datos estadísticos nos visibilizan dificultades para tener seguridad en la jornada laboral con alto porcentaje de accidentes. Es importante apuntar que este tipo de trabajo recluta más hombre que mujeres, pero con salarios precarios.

7. Reflexión final: ¿Por qué la profundización de la precarización laboral es un asunto que nos debe interesar a todos?

El mercado laboral panameño es altamente precario y se caracteriza por el predominio de la informalidad. De acuerdo con datos de OIT 2022 Panamá es uno de los países con mayores tasas de informalidad en Centro América, tanto desde el punto de vista de los ocupados en el sector informal, como desde el punto de vista del empleo informal, es decir, de aquellos empleos que no cuentan con protección social básica y/o que están al margen de los beneficios que otorga la legislación laboral.

Durante el último quinquenio, la informalidad se ha incrementado paulatinamente hasta alcanzar un 48.6% en 2021, situándose incluso por encima de las tasas de informalidad registradas en la década anterior.

Cuadro 1. ¿Qué implica la precarización laboral para la sociedad en su conjunto?

¿Porque la precarización laboral nos concierne a todos?		
Empresarios	Trabajadores	Sociedad
Disminuye la productividad y dificulta la acumulación de capacidades en las empresas, como consecuencia de la escasa inversión e innovación y capacitación y a la inestabilidad laboral que caracteriza a los empleos precarios (CIPPEC-BID – OIT, 2019)p.26	Los trabajadores que laboran en trabajos precarios están expuestos hasta ocho veces más a riesgos psicológicos (como ansiedad, estrés y depresión) y a una mayor exposición a riesgos laborales que los tiene un empleo decente (véase por ejemplo (Burchell, 1994) (Dooley, Rook, & Catalano, 1987)	El limitar el acceso a los derechos laborales puede incrementar la desigualdad social (CIPPEC-BID – OIT, 2019) La desigualdad obstaculiza la formación de capital humano y afecta la gobernabilidad, lo cual restringe las posibilidades de inversión interna, así como, la cantidad de IED que un país puede atraer (Blomström & Kokko en (OECD Development Center, 2002); limitando en consecuencia, la capacidad de crecimiento económico del país. La desigualdad [y sobre todo la percepción de desigualdad] es uno de los principales desencadenantes de la violencia Wilkinson y Marmot (2003, p.22), Pearce (2007, p.294) y la OMS (2003) (citados en Adams, 2017)
Fuente: Elaboración propia		

El análisis efectuado lleva a la siguiente conclusión general: las condiciones actuales del trabajo en las plataformas de delivery, al igual que muchas otras de las formas de trabajo “atípicas”, distan de los atributos fundamentales del trabajo decente. Empujados por la necesidad, los repartidores aceptan ser catalogados como trabajadores independientes, sin serlo, lo que en consecuencia disminuye los costos y aumenta las ganancias de las plataformas de delivery; pero para el trabajador implica precariedad laboral tanto desde el punto de vista de ingresos por debajo del salario mínimo, inestabilidad laboral y desprotección social.

Adicionalmente se enfrenta a nuevas situaciones de vulnerabilidad: este tipo de modelo de negocio no solo requiere de su fuerza de trabajo, sino también que hace uso de los medios de trabajo del repartidor, sin que éste sea debidamente retribuido o indemnizado por ello.

Las consecuencias de ello no solo son sentidas por el propio trabajador y su familia, sino también por la sociedad, que debe asumir desde costos a corto/mediano plazo asociados a la salud de trabajador hasta consecuencias de largo plazo relacionadas al incremento de la desigualdad social.

Si bien es cierto que las plataformas de trabajo ofrecen una oportunidad de empleo para muchas personas que no pueden acceder a un empleo formal, profundizan la tendencia a la precarización laboral, por lo cual es válida la preocupación que genera este tipo de modelo de negocios y urgente la necesidad de garantizar empleos de calidad para los jóvenes sobre todo en empleos creados por empresas internacionales altamente rentables.

Finalmente, existen formas alternativas que pueden dar a los trabajadores mayor nivel de negociación vis a vis las empresas que manejan las plataformas digitales: la creación de cooperativas, micro o pequeñas empresas de repartidores podría ser una de ellas.

Adicionalmente, el estado panameño deberá incorporar en su legislación regulaciones específicas que defiendan los derechos de una relación que evidentemente es de empleador-trabajador. Y por último otra alternativa al calor de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas es la organización y sindicalización para garantizar trabajo decente, libertad sindical, protección en el trabajo y la negociación colectiva de sus demandas laborales desde un enfoque de derechos humanos.

8. Bibliografía:

- Aloisi, A. (2016). *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*. Retrieved Septiembre 14, 2020, from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Geneva. Retrieved Septiembre 29, 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Birgillito, G., & Birgillito, M. (2018). *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*.
- Blomstrom, M., & Kokko, A. (2002). *FDI and Human Capital: A Research Agenda*. Working Paper No. 195. OECD Development Centre.
- Burchell, B. (1994). *The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health' in Social change and the experience of unemployment*. Oxford: Oxford University Press.