

¿ECONOMÍA COLABORATIVA O MERCANTILIZACIÓN AUMENTADA? UN ANÁLISIS DE LAS PLATAFORMAS ELECTRÓNICAS DE TRABAJO DESDE LA FILOSOFÍA DE GERALD A. COHEN

Sharing Economy or Enhanced Commodification? An Analysis of Electronic Work Platforms from Gerald A. Cohen's Philosophy

Jesús Mora

Universidad Carlos III de Madrid
jesuspmora14@gmail.com

Resumen:

Este artículo es una aproximación a las relaciones entre empleadores y trabajadores que se dan en las plataformas electrónicas de trabajo de la denominada "economía colaborativa" a partir de la filosofía de Gerald A. Cohen y su definición de la reciprocidad del mercado. De entre todas las implicaciones de la economía colaborativa, mi propósito es analizar el tipo de motivaciones que están presentes en una parte importante de sus intercambios económicos. El objetivo principal del artículo es explicar por qué, cuando los comparamos con otro modelo de relaciones entre empleadores y trabajadores como el propio de la relación laboral en la producción verticalmente integrada, los intercambios económicos de las plataformas electrónicas de trabajo reflejan un mayor protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras.

Palabras clave:

Economía colaborativa, Gerald A. Cohen, mercantilización, relaciones laborales, capitalismo.

Abstract:

This article is an approach to relations between employers and workers in economic work platforms from the so-called "sharing economy" based on Gerald A. Cohen's philosophy and his definition of market reciprocity. Among all the implications of the sharing economy, my purpose is to analyse the kind of motivations that appear in an important part of its economic exchanges. The main goal of the article is to explain why, when compared with another model of relations between employers and workers such as the one belonging to labour relations in vertically integrated production, economic exchanges in electronic work platforms reflect an increased significance of commodifying motivations.

Keywords:

Sharing Economy, Gerald A. Cohen, Commodification, Labour Relations, Capitalism.

Recibido: 23/10/2018

Aceptado: 15/12/2018

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el fenómeno de la denominada “economía colaborativa”¹ ha adquirido un notable protagonismo. Los intercambios económicos que se producen en las plataformas electrónicas conectan de forma rápida y sencilla a diversas categorías de usuarios. Por ello, han llamado la atención de un importante número de estudios, que destacan su potencial desde el punto de vista tecnológico, así como sus consecuencias para la economía, la política y la sociedad. Asimismo, determinados autores se han interesado por el aspecto motivacional de las relaciones entre las personas que participan en la economía colaborativa. Ese será, precisamente, el principal objeto de análisis de este artículo.

Farrell y Greig (2017: 5) dividen las plataformas electrónicas de la economía colaborativa, a la que se refieren como “economía de las plataformas online”, entre “plataformas de capital” y “plataformas de trabajo”. Según ambos autores (ibid.), “las plataformas de capital, como eBay o Airbnb, conectan clientes con individuos que alquilan bienes o los venden” en un formato de relación “entre pares”, mientras que “las plataformas de trabajo, como Uber o TaskRabbit, conectan clientes con trabajadores *freelance* o eventuales que llevan a cabo proyectos o tareas diferenciadas”. Farrell y Greig (ibid.) señalan que, en ambos casos, los intercambios económicos implican la presencia de un “intermediario online que proporciona una plataforma a partir de la cual trabajadores o vendedores independientes pueden vender un bien o servicio particular a los clientes”. Las plataformas de trabajo serán el objeto de análisis principal del presente artículo.

No obstante, mi aproximación al aspecto motivacional que subyace a los intercambios económicos en la economía colaborativa partirá de una visión particular del fenómeno en su conjunto, en cuanto afecta tanto a las plataformas de trabajo como a las de capital. Esa visión es la que sostienen autores como Sundararajan (2016: 25), según el cual existe la posibilidad de que se produzcan importantes cambios en el sistema capitalista, que según él se ha transformado en “ineficientemente impersonal y comercial”, dada la importancia que asumen determinadas motiva-

¹ Este término se emplea como una traducción no literal, si bien razonablemente habitual, del inglés “sharing economy”. Aunque algunos autores cuestionan el uso de dicha expresión y afirman que otras como “on-demand economy”, o “economía bajo demanda” reflejan mejor la realidad del fenómeno (Ahsan, 2018: 1), su uso tiene ventajas desde el punto de vista pragmático. Así, por ejemplo, Sundararajan (2016: 26) sostiene que sigue utilizando la expresión “sharing economy” porque “maximiza el número de personas que parecen entender de lo que estoy hablando”. El propio autor (ibid.: 28) sostiene su razonamiento a través de un estudio de la revista Fortune según el cual el término “sharing economy” seguía siendo el más utilizado en algunas de las principales publicaciones de la prensa estadounidense.

ciones en las relaciones entre las personas que se dan en las plataformas de la economía colaborativa.

El objetivo de este artículo será evaluar si, como dice Sundararajan, los intercambios económicos que se producen en las plataformas electrónicas de trabajo de la economía colaborativa expresan de alguna manera motivaciones diferentes de las más habituales en el capitalismo. Para ello, me apoyaré en la filosofía de Gerald A. Cohen y, en particular, en su análisis de las motivaciones que subyacen a los intercambios económicos propios del mercado². El socialismo de Cohen defiende un modelo de relaciones sociales basado en un tipo de reciprocidad, denominada “comunitaria”, frente a la reciprocidad propia de las relaciones entre las personas en el mercado, que según el autor están motivadas, fundamentalmente, por la avaricia y el miedo (Cohen, 2009: 39-40). El modelo de Cohen resulta útil porque centra su atención en las motivaciones que, comúnmente, llevan a las personas a relacionarse unas con otras en el mercado capitalista. En ese sentido, autores como Vrousalis parten del modelo de Cohen para afirmar que el trato a las personas como “mercancías” es una de las implicaciones fundamentales del capitalismo (Vrousalis, 2012: 157). Además, Cohen atribuye un perfil particular a la reciprocidad que se da en el mercado y, por tanto, en el capitalismo. De esta forma, proporciona un modelo frente al que se pueden comparar los aspectos motivacionales fundamentales de intercambios económicos como los que se dan en la economía colaborativa.

Partiendo de la identificación del capitalismo con la mercantilización de las personas, me referiré a algunas características fundamentales del trabajo en las plataformas electrónicas de la economía colaborativa, a partir de ejemplos como el de Uber o el del microtrabajo en Upwork o Amazon Mechanical Turk, entre otras. La hipótesis fundamental del artículo será que las motivaciones que subyacen a los intercambios económicos que se producen en tales plataformas señalan que estas no son capaces de promover un modelo motivacional alternativo al propio del capitalismo actual, en el sentido que sostiene Sundararajan. Es más, como intentaré explicar a lo largo del artículo, considero que dichos intercambios dotan de mayor protagonismo al trato *mercantilizador* hacia las personas, pues se apoyan en relaciones contractuales que permiten a los empleadores prescindir de algunos elementos de la relación laboral que, desde mi punto de vista, representan motivaciones diferentes de la simple obtención de un beneficio económico del trabajador a partir de su situación de vulnerabilidad.

En la primera sección expondré algunos elementos esenciales del socialismo de Cohen e intentaré explicar su utilidad para analizar las motivaciones características de los intercambios económicos de la economía colaborativa. Al final de esta, presentaré la hipótesis de Sundararajan sobre la capacidad de la economía colabo-

² La crítica de Cohen no se circunscribe únicamente al capitalismo, sino que se extiende al mercado en general e incluye, por tanto, al socialismo de mercado (Cohen 2009: 74-5). Según Cohen, este es un modelo “deficiente” de socialismo porque el modelo de intercambio de mercado que está en su núcleo tiende a oponerse al valor de “comunidad”. No obstante, en este artículo me referiré exclusivamente al capitalismo, sin tener en cuenta posibles críticas de Cohen referidas al socialismo de mercado.

rativa para dar lugar a un modelo motivacional alternativo al del capitalismo actual. La segunda sección está dedicada a las plataformas electrónicas de trabajo de la economía colaborativa. En ella explicaré, mediante distintos ejemplos, algunas características de los intercambios económicos que se dan en dichas plataformas. Por último, en la tercera sección defenderé que las relaciones entre los empleadores y trabajadores de las plataformas de trabajo de la economía colaborativa son representativas de un mayor protagonismo de motivaciones vinculadas con el tratamiento de las personas como mercancías, al menos con respecto a otras fórmulas contractuales presentes en el propio capitalismo, como es la relación laboral propia de la producción verticalmente integrada.

COHEN Y EL MODELO DE RECIPROCIDAD DEL MERCADO

La filosofía socialista de Gerald A. Cohen resulta compleja y difícil de sistematizar por diversas razones. En primer lugar, porque, como indica Vrousalis (2012: 142), Cohen desarrolló una buena parte de sus ideas normativas en el marco de discusiones sobre las ideas de otros autores³. En segundo lugar, porque, como señalan Ronzoni y Stemplowska (2014: 117), la vertiente más socialista de la filosofía de Cohen ha recibido escasa atención académica, especialmente en comparación con su igualitarismo de la suerte. Y, en tercer lugar, porque la única obra de Cohen que explica su visión del socialismo de forma relativamente sistemática, "Why Not Socialism?", solo se publicó de forma independiente a título póstumo, por lo que el autor no pudo desarrollar sus planteamientos centrales en profundidad. "Why Not Socialism?" es un opúsculo que parte de un ejemplo cotidiano como el de unos amigos que deciden organizar una acampada, con la simple aspiración de evaluar la capacidad de dicho ejemplo para justificar que el socialismo constituye un ideal moralmente deseable (Cohen, 2009: 1). Sin embargo, la preocupación de Cohen por el tipo de relaciones sociales que promueve típicamente el mercado proporciona un interesante referente para analizar los principales aspectos motivacionales de los intercambios económicos que se dan entre las personas.

El socialismo de Cohen consta de dos principios. El primero de ellos es el principio distributivo que denomina "igualdad de oportunidades socialista" (2009: 17-34). El segundo, al que atiende este artículo, es el principio que Cohen denomina "comunidad" (2009: 34-45). Dicha idea hace referencia a un modelo de reciprocidad entre las personas en virtud del cual "yo te sirvo, no por lo que pueda conseguir a cambio, sino porque necesitas o quieres mi servicio y tú, por la misma razón, me sirves" (2009: 39). La reciprocidad así entendida destaca, primero, porque promueve un modelo ideal de relaciones sociales a partir del cual las personas aceptan tratar unas con otras sobre la base de motivaciones distintas de su propio beneficio económico. Pero, segundo, es relevante porque, según Cohen (ibid.), representa un principio "anti-mercado". La reciprocidad comunitaria vendría a ser el opuesto

³ Un buen ejemplo de ello es su visión sobre la igualdad de oportunidades, que el autor desarrolla en gran medida a partir de su respuesta, a su vez, a la visión de Ronald Dworkin (ver Cohen, 1989).

perfecto de la reciprocidad de mercado, que el autor no considera deseable desde el punto de vista moral.

Cohen se opone a la reciprocidad propia del mercado porque, desde su punto de vista, en ella “la motivación inmediata para la actividad productiva [...] es (no siempre, pero) en general una mezcla de avaricia y miedo de que varía con los detalles de la posición en el mercado de cada persona y su carácter personal” (ibid.). Añade el autor que “incluso cuando las propias preocupaciones van más allá del mero egoísmo, la postura del mercado se basa en la avaricia y el miedo en la medida en la que el resto de participantes en el mercado son vistos de forma predominante como fuentes de enriquecimiento o amenazas al propio éxito” (Cohen, 2009: 40). La forma en la que Cohen describe la reciprocidad de mercado sugiere que, para el autor, aquellas personas que se encuentren en una posición de mayor vulnerabilidad económica actuarán predominantemente motivadas por el miedo a perder los escasos beneficios que han podido lograr a lo largo del tiempo o la posibilidad de mejorar, siquiera de forma marginal, la posición en la que se encuentran. Por su parte, cabe asumir que, para Cohen, aquellas personas que gozan de una mejor situación económica y, por tanto, de poder negociador en sus relaciones con el resto estarán típicamente motivadas por la avaricia, entendida como la voluntad de extraer el mayor beneficio posible a partir de la vulnerabilidad de otras personas (Steiner, 2014: 143).

La forma en la que Cohen atribuye un modelo particular de reciprocidad al mercado no está exenta de polémica. Autores como Steiner (ibid.) y Miller (2014: 133) subrayan, a partir de diversos ejemplos⁴, la posibilidad de que el mercado acoja motivaciones alternativas en sus interacciones económicas. No obstante, lo fundamental aquí es cómo Cohen caracteriza una forma particular de reciprocidad que, sin duda, se da en las sociedades de mercado⁵, y en qué medida las plataformas electrónicas de trabajo de la economía colaborativa se corresponden con ese modelo o se apartan del mismo.

En ese sentido, resulta especialmente relevante cómo se aproxima el modelo de Cohen a la idea de mercantilización. Cohen sugiere que aquellas personas que se encuentran en una posición favorable en términos económicos, que les otorga una ventaja negociadora, ven al resto como “fuentes de enriquecimiento”. A partir de esta idea, el autor parece apuntar a la presencia en la reciprocidad de mercado de una motivación instrumentalizadora, en tanto que la razón por la que dichas personas se relacionan con aquellas que se encuentran en una posición de vulnerabilidad es, simplemente, la posible obtención de un beneficio. Dicho beneficio deriva, en

⁴ Steiner se refiere, en ese sentido, a la obra filantrópica del multimillonario Andrew Carnegie a través de su fundación, mientras que Miller apela al “hombre de negocios o comerciante honesto que, aunque sin duda contento por ser pagado por sus servicios, también está contento por poder proporcionar a sus clientes bienes que necesitan o quieren” (ibid.).

⁵ El propio Steiner (2014: 142), antes de exponer la obra filantrópica de Carnegie, se refiere a su papel en la huelga de Homestead, Pensilvania, para explicar cómo, en efecto, las motivaciones avariciosas sí están presentes de forma clara en determinados comportamientos que se dan en las sociedades de mercado.

concreto, de la capacidad de las personas para producir. Antes de “Why Not Socialism?”, Cohen ya se había acercado a esta idea al afirmar que “los negocios implican, entre otras cosas, personas tratando a personas de acuerdo con una norma de mercado, la que dice que se puede prescindir de las personas si no pueden producir a un nivel que satisfaga la demanda del mercado” (Cohen, 2001a:181). La idea es, por tanto, que para Cohen la reciprocidad de mercado implica que lo que motiva a unas personas a relacionarse con otras -y en especial a quienes tienen un determinado poder negociador- es su capacidad para producir un beneficio económico particular. Sin ella, quienes gozan de un determinado poder económico no tienen motivación alguna para relacionarse con el resto.

Vrousalis desarrolla estos planteamientos de Cohen sobre el mercado y la instrumentalización de la capacidad de las personas para producir. Habla, en ese sentido, de lo que una perspectiva socialista considera un “sistema de mercado no inocuo” (Vrousalis, 2012: 157). El autor (ibid.) entiende por tal aquello que los marxistas denominan “producción de bienes generalizada”, es decir, “una red de mercados a la que las personas llevan sus bienes de propiedad privada para el comercio, y que incluye *un mercado de trabajo*” (énfasis añadido). Esto es lo que, para Vrousalis, caracteriza al capitalismo pues este, “en tanto que producción generalizada de mercancías, implica tratar a las personas como mercancías” (ibid.). Tanto en la aproximación de Cohen al mercado como en su desarrollo por Vrousalis puede apreciarse la idea de que lo que caracteriza al mercado y al capitalismo es un tipo particular de instrumentalización, relacionada fundamentalmente con la obtención de un beneficio económico de la capacidad de otras personas para producir. Así, la mercantilización, es decir, el trato a las personas como si fueran mercancías, implica un aprovechamiento de su capacidad para producir, esto es, de su trabajo. Igualmente, dado que la mercantilización del trabajo es para Vrousalis un elemento característico del capitalismo, este afirma que la reciprocidad comunal de la que habla Cohen requiere la “desmercantilización de la fuerza de trabajo humana” (Vrousalis, 2012: 160). De hecho, el propio Cohen afirma que el eslogan socialista “de cada cual según sus capacidades, a cada cual según su necesidad” traza una relación entre las personas que es totalmente no instrumental, en la que una da algo a la otra simplemente porque esta lo necesita (Cohen, 2001b: 163).

Vrousalis completa esa aproximación –que parte del socialismo de Cohen– a la mercantilización, como elemento característico del capitalismo, con la idea de vulnerabilidad⁶. Sostiene, en ese sentido, que “en cualquier visión del capitalismo”, los capitalistas utilizan a los trabajadores (extrayendo de ellos tiempo de trabajo) para obtener un beneficio, aprovechándose de su vulnerabilidad (Vrousalis, 2014: 158).

⁶ Tanto la vulnerabilidad como la idea de instrumentalización, entre otros aspectos, son elementos fundamentales de la aproximación de Vrousalis (2013: 138) a la idea de explotación. No obstante, en este artículo no pretendo abordar la cuestión de la explotación y los distintos elementos que la componen. Me conformo, para los objetivos de este artículo, con la idea de mercantilización y su relación con la instrumentalización de la vulnerabilidad de las personas.

Según Vrousalis, una persona es vulnerable económicamente⁷ con respecto a otra si, y solo si, esa vulnerabilidad se produce en virtud de sus respectivas situaciones en las relaciones de producción (Vrousalis, 2013: 136). De esta forma, aunque la mercantilización puede darse de diversas formas y en diversos contextos, a partir de los planteamientos de Cohen y Vrousalis, es posible extraer una definición operativa de mercantilización, que sirva para dilucidar si las motivaciones que subyacen a las relaciones que se dan en las plataformas de trabajo electrónico se apartan o sostienen –o, incluso, refuerzan– las propias del mercado y el capitalismo. Así, siguiendo a Cohen y Vrousalis, en adelante asumiré la siguiente definición de mercantilización:

La mercantilización implica la instrumentalización de la capacidad de otras personas para producir, a partir del aprovechamiento de una ventaja sobre ellas, dada su vulnerabilidad, con el fin de obtener un beneficio económico.

El modelo de Cohen y su desarrollo por parte de Vrousalis apuntan a este tipo de motivaciones como características de las sociedades de mercado. En ese sentido, nos proporciona un estándar a partir del cual podemos evaluar el tipo de motivaciones que expresan distintos intercambios económicos entre las personas. Y, como consecuencia, nos permite valorar en qué medida el tipo de motivaciones que una relación expresa se ajusta a esa idea de mercantilización o difiere de ella. Así, cuando la relación entre dos o más personas exprese la voluntad de alguna de ellas de instrumentalizar la vulnerabilidad del resto para obtener un beneficio económico, entenderé que se da en ella una motivación mercantilizadora.

Creo importante aclarar, en este punto, que hablo del tipo de motivaciones que *expresa* una relación porque no es mi objetivo, ni creo que esté al alcance de este artículo, hacer descansar mi argumentación sobre el tipo de motivaciones que sostiene cada persona individualmente. Más bien, pretendo analizar qué intercambian las personas –esto es, qué beneficios obtiene cada una de ellas y cuáles otorga al resto– en las relaciones que se dan en las plataformas electrónicas de trabajo, de qué forma y en qué posiciones relativas lo hacen. A partir de esta idea, cuando en los intercambios que se dan en dichas plataformas se instrumentalice la vulnerabilidad económica de otras personas para obtener un beneficio económico, esas relaciones expresarán motivaciones propias de la reciprocidad de mercado, que identifica a las personas como fuentes de enriquecimiento. Así, partiendo del modelo de Cohen, pretendo discernir si en las plataformas electrónicas de trabajo se reproduce o, por el contrario, se abandona, el modelo motivacional propio del mercado y del capitalismo.

Sobre dicha idea, autores como Sundararajan vislumbran, a partir de algunos elementos relevantes que, desde su punto de vista, están presentes en las relaciones entre las personas que se producen en la economía colaborativa, un posible cambio en el capitalismo actual. Sundararajan (2016: 25) apunta al pensamiento y al idealismo de algunas de las primeras aproximaciones en términos colaborativos a la economía en su conjunto. A estas atribuye buena parte de la responsabilidad por la notable popularidad de la economía colaborativa como un modelo que señala la

⁷ Aunque pueden existir otras formas de vulnerabilidad, mi interés se centra fundamentalmente en la vulnerabilidad de tipo económico.

superación del capitalismo “sin rostro e impersonal del siglo XX” hacia un tipo de intercambio que de alguna manera esté “más arraigado en la comunidad” y que refleje en mayor medida un propósito común”. Sundararajan (ibid.) contrapone “lo social” frente a lo “económico” como elementos facilitadores de los intercambios entre las personas. En concreto, el autor subraya una “conexión crucial” entre la economía colaborativa y las “economías del regalo” que han existido a lo largo de los siglos (ibid.). La característica fundamental de las economías del regalo, para lo que aquí me interesa, es que en ellas los intercambios no están en principio motivados “por la expectativa de que se vaya a recibir un retorno material de valor equivalente en algún momento del futuro” (Elder-Vass, 2016: 87)⁸. Sundararajan aprecia “numerosos paralelismos entre los comportamientos que aparecen en la economía colaborativa moderna y lo observado en las economías del regalo del pasado” (ibid.). Y, a partir de dicha apreciación, vaticina que algunos de los cambios que tendrán lugar en los intercambios económicos de los próximos años “reflejarán una reintegración de las economías del regalo en un sistema que ha devenido ineficientemente impersonal y comercial” (ibid.).

La forma en la que Sundararajan entiende que la economía colaborativa afectará al sistema capitalista tal y como lo conocemos tiene interesantes paralelismos con los dos modelos de reciprocidad que Cohen contrapone. Primero, porque su referencia a las economías del regalo apunta a intercambios que no están motivados por la mera obtención de un beneficio económico de las personas, ni tan siquiera por la expectativa de recibir compensación por ello en el futuro. En un sentido similar, la reciprocidad comunitaria de Cohen acoge también esa idea en tanto que en ella las personas se sirven unas a otras, no porque esperen obtener algo a cambio, sino por la apreciación mutua de sus necesidades. Y, segundo, y más importante para lo que aquí me interesa, porque su referencia al carácter “comercial e impersonal” del capitalismo va en la dirección de apuntar que, en dicho sistema, la motivación fundamental que subyace a la mayoría de los intercambios entre las personas es la obtención de un beneficio económico. A partir de la incorporación de comportamientos propios de la economía del regalo, Sundararajan (ibid.) identifica a la economía colaborativa con un modelo mixto, en el que la mayoría de los intercambios parecen incluir una interesante mezcla de “mercado y regalo”.

LAS PLATAFORMAS ELECTRÓNICAS DE TRABAJO

A partir de la conceptualización de la economía colaborativa de Sundararajan, me propongo analizar si las relaciones que se dan en las plataformas electrónicas de trabajo son representativas de motivaciones alternativas a las que Cohen considera propias del mercado y el capitalismo. Dicho análisis se apoya en diversas características de estas plataformas, para determinar qué grado de protagonismo tienen en ellas las motivaciones mercantilizadoras frente a motivaciones alternativas

⁸ Elder-Vass (ibid.) apunta a esta idea, citando a Cheal (1988: 8, 57–8) y a Godbout y Caillé (1998: 24) en su explicación acerca de la importancia, a menudo obviada por la mayoría de los análisis económicos, de las economías del regalo en el conjunto de la economía, a partir del ejemplo de lo que las personas dan a sus propios hijos.

a la instrumentalización de personas vulnerables para la obtención de un beneficio económico.

Según Flanagan (2017: 379), el trabajo en las plataformas electrónicas de la economía colaborativa es aquel que “utiliza la tecnología digital para mediar en el proceso de nombramiento, supervisión, realización y compensación del trabajo desarrollado por trabajadores de forma contingente y parcelada”. Aunque la definición de Flanagan subraya que el proceso de mediación entre quienes ofrecen un precio a cambio de la realización de una tarea y quienes se presentan como candidatos para realizarla se produce a través de un tipo particular de tecnología, lo cierto es que esto no implica, necesariamente, que el único aspecto verdaderamente característico de este tipo de trabajo sea el uso de la tecnología. Así lo entiende, por ejemplo, Stanford (2017: 384), cuya definición exhaustiva del trabajo en las plataformas electrónicas se basa en cinco elementos fundamentales:

1. El trabajo se desarrolla bajo demanda o necesidad. Los productores solo trabajan cuando sus servicios son inmediatamente requeridos, y no hay garantía alguna de un compromiso continuado.
2. El trabajo se compensa por porciones de trabajo. Se paga a los productores por cada tarea concreta o unidad de resultado, no por su tiempo.
3. Los productores deben proporcionar sus propios instrumentos de capital. Esto incluye habitualmente aportar el lugar en el que se desarrolla el trabajo (casa, coche, etc.), así como cualesquiera herramientas e instrumentos utilizados directamente en la producción. Dado que la capacidad financiera de los trabajadores es limitada, las exigencias de capital del trabajo en las plataformas (al menos el capital usado directamente por los trabajadores) a menudo son relativamente pequeñas (aunque estos bienes pueden ser importantes en las vidas de los trabajadores que deben adquirirlos y mantenerlos).
4. La entidad que organiza el trabajo es distinta del usuario final o consumidor del resultado, lo cual implica una relación triangular entre el productor, el usuario final y el intermediario.
5. Alguna forma de intermediación digital se utiliza para encargar el trabajo, supervisarlos, enviarlos al cliente final y facilitar el pago.

Como señala el propio autor, solo la última de las características que cita en esta definición “tiene una conexión obvia con la tecnología moderna (de las plataformas digitales)” (ibid.). El resto de elementos tienen que ver con el tipo de contrato a partir del cual se realiza el trabajo (por realización de tareas, en lugar de por tiempo de servicio), la remuneración (por cada unidad de trabajo realizada, en lugar de por las horas empleadas), la adquisición y mantenimiento de los medios para realizar el trabajo (por parte del trabajador, en lugar del empresario) y la responsabilidad por la organización del trabajo (por parte de una entidad intermediaria, en lugar del destinatario del trabajo). Así, este tipo de trabajo se caracteriza fundamentalmente por no estar integrado en la organización del usuario final, de forma que quienes lo llevan a cabo aparecen, al menos en teoría, como proveedores que producen un bien o desarrollan un servicio para un cliente, con el que contactan a través de un

intermediario. El trabajo mediado por plataformas electrónicas y organizado de esta forma, señala Stanford, se ha convertido en habitual en sectores como el transporte, el envío de mercancías, la realización de tareas incómodas o triviales, así como en el ámbito del trabajo digital (ibid.).

Todos estos elementos organizativos son relevantes en el trabajo de las plataformas electrónicas hasta el punto de ser un aspecto diferenciador con respecto a otras formas de empleo, en mayor medida incluso que la tecnología. En este sentido, afirma Stanford (2017: 387) que, en el caso de Uber, el aspecto realmente distintivo con respecto a las compañías de taxi tradicionales (al menos en el caso de EE. UU.) es “su organización del trabajo y no la tecnología de producción”. Explica el autor que los conductores de Uber “aportan sus propios vehículos, pagan por todos los gastos relacionados y son compensados por Uber a partir de tarifas prefijadas, sin garantía alguna de ingresos por hora” (ibid.). Uber define a sus conductores como “emprendedores”, a partir de la idea de que son libres para elegir sus horas de trabajo, así como la duración de su tiempo de actividad (Ahsan, 2018: 3).

Un ejemplo similar en términos organizativos es el del microtrabajo. Según Webster (2016: 57), este se basa en “la externalización de pequeñas tareas a través de plataformas de la economía colaborativa como Upwork o Amazon Mechanical Turk, a trabajadores en un mercado global a través de un proceso conocido como externalización abierta”. Los microtrabajadores “pujan por estas porciones de trabajo ofreciéndose a llevarlas a cabo por un determinado precio” sin que se utilice “forma alguna de relación laboral tradicional”, pues el trabajo es temporal y “dura solo el tiempo necesario para realizar la tarea” (ibid.). Además, el microtrabajo suele comprender la realización de tareas que requieren un nivel bajo de cualificación, que se asignan como partes o unidades de otras tareas más complejas o de un proyecto mayor (ibid.). Entre dichas tareas, Webster (ibid.) cita “el ingreso de datos, el etiquetado de imágenes, la transcripción de texto escaneado a texto digital y la comprobación de valoraciones de productos”. Una vez finalizadas, cada una de las partes llevada a cabo por cada trabajador de forma aislada, son “recompuestas por el ofertante en un producto o proyecto final” (ibid.).

En general, afirma Webster (2016: 58), se presume que el microtrabajo es una fuente complementaria de ingresos para personas que desempeñan otro trabajo de forma habitual. Esto se asume, precisamente, por la corta duración de la vinculación contractual del proveedor del bien o servicio con cada cliente pues, en principio, parece incompatible con la realización continua de una tarea o conjunto de tareas para obtener una fuente estable de ingresos. Sin embargo, el propio autor señala que el microtrabajo es la principal fuente de ingresos de una proporción sustancial de trabajadores (ibid.). De hecho, este fenómeno es común al conjunto de las plataformas electrónicas de trabajo, en las que pueden prestar sus servicios tanto personas con trabajos a tiempo completo que buscan “empleo bajo demanda” para lograr ingresos adicionales, como aquellas para quienes el trabajo en estas plataformas es la principal fuente de ingresos (Del Rowe, 2018: 8).

El caso de Uber y el del microtrabajo están relacionados, por tanto, por elementos que trascienden el uso de la tecnología. En ambos casos, operan plataformas electrónicas que median en el proceso a través del cual se oferta la realización de una

tarea (ya sea transportar en un vehículo particular a una persona de un lugar a otro o alguno de los trabajos de baja cualificación enumerados por Webster) a cambio de un precio, se designa a la persona encargada de llevarla a cabo de entre una selección de candidatas, se supervisa el trabajo y la entrega de este y se realiza el pago correspondiente. Pero, también, en ambos casos el empleo se da de forma eventual y parcelada, sin que quepa continuidad alguna ni estabilidad en la relación, y de forma que la persona encargada de producir el bien o proporcionar el servicio asume la práctica totalidad de los costes implicados. En definitiva, en ambos casos se produce un intercambio entre el trabajador y el cliente o usuario final del trabajo que omite los elementos habituales en las relaciones mediadas por un contrato de trabajo.

LA RELACIÓN LABORAL FRENTE A LAS PLATAFORMAS ELECTRÓNICAS DE TRABAJO Y EL MAYOR PROTAGONISMO DE LA MERCANTILIZACIÓN

Tanto Stanford como Webster advierten que las principales características del trabajo en plataformas electrónicas reproducen modelos organizativos del empleo ya habituales en el pasado. Ambos señalan que la fragmentación de las tareas y la desconexión física de los trabajadores (Webster, 2016: 59), así como el carácter estacional, ocasional y por contratos aislados en función de la demanda (Stanford, 2017: 385) ya eran formas habituales de empleo en el siglo XIX. Collins (1990: 359) señala, también en relación con esta idea, que a finales del siglo XIX los sindicatos ya se oponían a los sistemas de contratación más habituales en fábricas y puertos, entre otros lugares, en los cuales el empleador principal recurría a diversos intermediarios para subcontratar a sus trabajadores. Ese tipo de prácticas recuperaron un notable protagonismo a principios de la década de 1980, cuando la subcontratación, la creación de franquicias o concesiones y la externalización se convirtieron en fórmulas habituales para organizar la producción (Collins, 1990: 353).

La división de la producción en un conjunto potencialmente infinito de tareas y su asignación a personas o negocios externos a la estructura organizativa de las empresas es, por tanto, un fenómeno preexistente a las plataformas electrónicas de trabajo. Collins se refiere a él como “desintegración vertical de la producción” (ibid.). Weil, por su parte, habla de las “fisuras en el lugar de trabajo” para identificar al proceso a través del cual se transfiere el empleo de grandes empresas a negocios más pequeños que se integran en complicadas redes (Weil, 2014: 8). Al igual que Collins, Weil (2014: 76) identifica al proceso de fisura del lugar de trabajo con prácticas como “la externalización, la subcontratación e incluso la clasificación incorrecta de los trabajadores”. Ambos autores apuntan, además, a que este proceso altera el tipo de relaciones contractuales a través de las cuales se estructura la producción. Así, se sustituyen las relaciones laborales (desde el punto de vista contractual) por contratos comerciales (Collins, 1990: 354) y el problema de la determinación de los salarios de los empleados se convierte en una cuestión de fijación de precios, al elegir entre las distintas personas o pequeñas empresas que se disputan el trabajo (Weil, ibid.).

En principio, el tipo de relación contractual entre empleador y trabajador no refleja, por sí mismo, el protagonismo mayor o menor de determinadas motivaciones. Para explicar por qué, desde mi punto de vista, el predominio de las modalidades contractuales a las que se refieren tanto Stanford y Webster como Collins y Weil en

las plataformas electrónicas de trabajo hace que aumente el protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras, es necesario analizar la principal forma alternativa de organización del trabajo: la relación laboral. En lo que Stanford (2017: 389) denomina “relación laboral estándar”, los empleados trabajan habitualmente para un solo empleador, durante todo el año, normalmente a tiempo completo, en las dependencias del empleador y utilizando el equipamiento proporcionado por este. Esta forma de trabajo, propia de la producción verticalmente integrada, garantiza a los trabajadores certeza en el empleo, un perfil establecido de incrementos salariales a lo largo del tiempo y expectativas relativamente claras de qué es necesario para mantener el empleo y progresar en la organización (Weil, 2014: 38). Al pertenecer a una organización de amplias proporciones, los trabajadores accedieron a beneficios que iban más allá del salario, como pensiones, cobertura sanitaria y otras compensaciones que, además, solían alcanzar a un mayor número de empleados cuanto mayor era el tamaño de la empresa (ibid.: 40).

Este tipo de relación laboral tiene su origen en un contexto histórico particular, en el que la integración vertical de la producción era una respuesta a las necesidades organizativas de las grandes empresas. Dicho contexto está marcado por el tránsito de las grandes empresas de los mercados locales a los mercados nacionales de bienes (ibid.: 31). La creación economías de escala, que permitían reducir el coste por unidad a medida que aumentaba la producción, hizo necesario un mayor control sobre el proceso productivo y la distribución de bienes (ibid.). Las anteriores redes complejas de acuerdos individuales con distribuidores locales se fueron reemplazando por procesos más estructurados (ibid.) en los que las grandes empresas fueron incorporando un número cada vez mayor de actividades a su estructura organizativa. Una actividad económica de mayor escala hacía imposible que las compañías pudieran mantener un control efectivo sobre el proceso productivo a través de relaciones con personas o pequeños negocios externos a la organización. De esa forma, surgieron lo que Weil denomina “mercados laborales internos” (ibid.: 38), es decir, amplios ecosistemas de actividades, todas y cada una de las cuales se incardinaban en el entorno organizativo interno de la empresa a través de contratos laborales con diferentes tipos y niveles de empleados. Estos mercados permitían a los empleadores disponer de una fuerza de trabajo estable y cualificada para desarrollar un conjunto complejo de actividades (ibid.). Con el fin de mantener esa estabilidad, los empleadores crearon un sistema de incentivos para los trabajadores basado en contratos duraderos –y remunerados por tiempo de servicio– y en un perfil de compensación ascendente (ibid.: 39). El empleo estable y la remuneración por tiempo de servicio hicieron que las empresas adoptaran toda una serie de controles burocráticos para garantizar la realización del trabajo conforme a los estándares de la empresa y hacer frente a los riesgos habituales derivados del empleo (Collins, 1990: 363).

No obstante, el mantenimiento de una fuerza de trabajo estable para hacer frente a la cada vez mayor actividad productiva de la empresa –y garantizar el desarrollo del trabajo conforme a los estándares de la compañía– no fue el único elemento que motivó la aparición de la relación laboral como mecanismo contractual habitual y de los beneficios para los empleados que esta trajo consigo. Desde el punto de vista organizativo, la existencia de mercados de trabajo internos dotó de gran importancia

a lo que Weil (2014:19) denomina “sentimientos de equidad” de los empleados. Estos afectan en gran medida a la moral de los trabajadores, por lo que los empleadores se esforzaban para que ningún trabajador de la escala de la empresa pudiera percibir que su salario era comparativamente inferior al del resto (ibid.). Así surgieron importantes incrementos salariales que fueron a parar en amplias proporciones a los trabajadores menos cualificados que ocupaban la parte baja de la escala organizativa, pues, lógicamente, eran quienes podían sentirse más injustamente tratados con respecto a las personas que percibían una compensación mayor que la suya. Los mercados laborales internos pueden explicar en buena medida por qué, como dice Collins (1990: 353), los derechos laborales maduraron de forma paralela a la integración vertical de la producción.

Además de los incentivos organizativos que, en un contexto de expansión de la actividad productiva, las grandes empresas encontraron en las relaciones laborales estables y con compensaciones y beneficios ascendentes, estas también deben su cada vez mayor protagonismo a determinados aspectos políticos coyunturales. Según Stanford (ibid.: 390), el predominio de la relación laboral estándar se correspondió con “una concepción redistributiva más amplia entre los empleadores, el Estado y los trabajadores, que reflejaba la coyuntura única de las circunstancias económicas, políticas y geopolíticas” del periodo posterior a la II Guerra Mundial. Weil (2014: 19) también se refiere a la cuestión redistributiva cuando afirma que una de las consecuencias de la integración vertical de la producción fue que “las empresas compartían las ganancias derivadas de su posición de mercado con los trabajadores”.

Como ya he dicho anteriormente, lo importante para este artículo no es si durante el periodo de posguerra existió un determinado *ethos* redistributivo que fue desapareciendo posteriormente, de forma paralela al cada vez menor protagonismo de la relación laboral como fórmula contractual para organizar la producción. Lo que me interesa es, más bien, que, a partir de algunos elementos asociados con la relación laboral, como los salarios ascendentes, la estabilidad en el empleo y otros beneficios derivados de la realización de tareas productivas, los empleadores compartían con sus empleados una proporción mayor de las ganancias procedentes del trabajo para la empresa.

Por supuesto, como afirma Weil (2014: 77), “parece posible dar por sentado que las empresas buscarán siempre métodos para reducir costes laborales”. De hecho, no se puede pasar por alto que la relación laboral alcanzó su apogeo en el marco de sistemas capitalistas que, siguiendo a Cohen y Vrousalis, se caracterizan por un notable protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras alrededor del trabajo. Pero ello no impide que, al incorporar determinados elementos a los intercambios entre empresarios y trabajadores, se redujera dicho protagonismo. Esping-Andersen ya se refirió de forma similar a los derechos sociales en los Estados del bienestar. El autor afirma que garantizar derechos sociales a las personas por su mera condición de ciudadanos, y no por su rendimiento como agentes del mercado, tiene el efecto de “desmercantilizar el estatus de los ciudadanos frente al mercado” (Esping-Andersen,

1990: 21)⁹. Sin embargo, añado también que el concepto de *desmercantilización* no debe confundirse con la erradicación plena de la consideración del trabajo como una mercancía (ibid.: 45). No se trata, para Esping-Andersen, de una cuestión de “todo o nada”, sino del grado en el que las personas pueden “mantener un estándar de vida aceptable independientemente de su participación en el mercado” (ibid.). De forma paralela, en mi caso el protagonismo de motivaciones mercantilizadoras en las distintas formas de relaciones de producción puede entenderse como una cuestión que admite diversas graduaciones, en función de la presencia o ausencia en ellas de determinados elementos.

En relación con las plataformas electrónicas de trabajo, esto implica evaluar en qué medida las diferencias entre distintas formas de organizar la producción afectan al protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras. Sundararajan (2014: 5) sugiere que es probable que las plataformas de la economía colaborativa promuevan la innovación, fomentando oportunidades a partir del “micro-emprendedurismo” que antes estaban “constreñidas por el empleo en corporaciones tradicionales”. Sin embargo, y aunque esto fuera cierto, pasa por alto el hecho de que las formas de empleo más habituales en las plataformas electrónicas de trabajo prescinden, precisamente, de aquellos elementos de la relación laboral cuya consecuencia principal era una mayor distribución de las ganancias derivadas de la actividad productiva. Y esto tiene una notable importancia a la hora de determinar si los intercambios que se producen en esas plataformas expresan en mayor medida motivaciones mercantilizadoras.

Al margen de la flexibilidad organizativa que aporte la fórmula contractual utilizada, lo importante para mí es si el hecho de que se prescindiera de elementos de la relación laboral que tenían un efecto redistributivo sobre las ganancias derivadas de la producción, puede indicar un mayor protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras. Ese mayor protagonismo señalaría, además, que los intercambios que se producen en esas plataformas no tienden a favorecer la integración de las economías del regalo, o de cualquier otro elemento que exprese una motivación distinta de la mera voluntad de extraer un beneficio económico de personas vulnerables, en el capitalismo actual. Más bien, revelaría que tales intercambios van precisamente en la dirección contraria.

Collins (1990: 361) sugiere, en ese sentido, que la razón más habitual “para la proliferación de la desintegración vertical como medio eficiente para la adquisición

⁹ Aunque Esping-Andersen también habla de desmercantilización en relación con el capitalismo, su propósito es distinto al mío. Si bien en su caso lo fundamental es el efecto desmercantilizador de los derechos sociales para el conjunto de las sociedades de los Estados del bienestar, lo cual tiene que ver también, sin duda, con los derechos laborales y la protección en el empleo, su preocupación no es determinar el grado de protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras en distintos tipos de relaciones laborales. Más bien, lo que pretende Esping-Andersen es dar cuenta de cómo y en qué grado distintos esquemas de derechos sociales facilitan que las personas puedan acceder a un estándar de vida digno sin depender del trabajo. En mi caso, lo relevante no es la independencia de las personas del trabajo, sino en torno a qué motivaciones tiene lugar su participación en la actividad productiva.

de fuerza de trabajo” es la reducción de costes derivada de la externalización. Esta proviene, entre otros aspectos¹⁰, de ahorros salariales procedentes del desarrollo del trabajo en el mercado laboral externo y de la posibilidad de evitar el cumplimiento con los derechos protectores del empleo (ibid.: 360). Collins subraya, además, que la fórmula contractual sobre la que se sustenta la relación entre el empleador y la persona que realiza el trabajo afecta a cómo se distribuyen entre las partes los riesgos inherentes al desarrollo de la actividad productiva. Así, mientras que en los contratos por tiempo de servicio es el empleador quien asume la mayoría de los riesgos de la actividad, estos se transfieren al trabajador cuando el contrato es por realización de tareas (ibid.: 362). Como ya expliqué más arriba, una de las características fundamentales del trabajo en plataformas electrónicas es que la propia persona que produce el bien o provee el servicio asume los costes materiales que origina su actividad. Así, por ejemplo, cuando Uber opta por remunerar a sus empleados por la realización de tareas y no por el tiempo de servicio, está transfiriendo a sus conductores los riesgos derivados del desarrollo de su actividad. Este modelo de negocio ha permitido a la empresa “apropiarse de los beneficios de la provisión de un servicio análogo al taxi, pero sin los gastos de capital asociados, ya sea con la propiedad o con la puesta en circulación de vehículos o la consecución de licencias” (Stanford, 2017: 387-8).

Por tanto, al margen de las fórmulas contractuales empleadas y de los grados de flexibilidad o rigidez que exigen para el desarrollo de la actividad, no se puede obviar cómo cada relación distribuye los riesgos entre las partes. Collins (1990: 365) apunta que el reparto de los riesgos inherentes al contrato puede explicar más sobre las respectivas posiciones negociadoras de las partes que sobre la verdadera naturaleza de su relación económica. Es importante tener presente, en este sentido, que las principales compañías de la economía colaborativa surgieron “de las cenizas de la crisis financiera de 2008”, tras la cual “millones de trabajadores perdieron sus empleos” (Ahsan, 2018: 3). En esa situación de vulnerabilidad económica, la única alternativa para muchos trabajadores fue aceptar una mayor cantidad de riesgos en el desarrollo de la actividad productiva, así como renunciar a diversas protecciones propias de la relación laboral cuyo efecto era una mayor redistribución de las ganancias entre empleador y trabajador. Stanford (2017: 395) hace referencia al contexto de desempleo que ha acompañado en la última década a la mayoría de los países de la OCDE. Afirma, en ese sentido, que cuando el desempleo es más severo, aumenta el coste perder el empleo, por las menores probabilidades de encontrar una alternativa, de forma que los trabajadores sienten una mayor necesidad de aceptar las demandas de los empleadores (ibid.). Coyle (2017: 12) señala, precisamente, que por mucho que la tecnología de las plataformas de la economía colaborativa reduzca de manera importante los costes de búsqueda y uso de la información, en la actualidad ese valor se queda principalmente en inversores y consumidores, en lugar de en los trabajadores.

¹⁰ Collins (ibid.) cita, además de la posibilidad de evitar los costes salariales y aquellos derivados del cumplimiento de los derechos protectores del empleo, un ahorro sobre los costes de contratación y formación, y la posibilidad de establecer controles más estrictos sobre el rendimiento.

La ausencia de los elementos redistributivos de las ganancias de la relación laboral en las fórmulas contractuales habituales en las plataformas electrónicas de trabajo no parece encajar con la incorporación, a través de la economía colaborativa, de un modelo cuyas motivaciones vayan más allá de la mercantilización propia del capitalismo. Sin embargo, el modelo de las plataformas electrónicas de trabajo sí que puede ser representativo de otra motivación esencial que está en el origen de la economía colaborativa: la eficiencia en el consumo y en la utilización de los bienes. El caso de la propiedad privada de vehículos es un ejemplo elocuente en ese sentido. Sundararajan (2016: 10) señala que la mayoría de los coches alrededor del mundo disponen de unas capacidades y características que sus propietarios no utilizan. Según el autor, esa fue una de las principales razones para el surgimiento de Lyft, una plataforma electrónica de capital estadounidense, similar a Uber, en la que los usuarios pagan a un conductor cercano para que les transporte a un lugar determinado (ibid.). La idea detrás de Lyft y de otras plataformas de transporte como Uber es que no resulta eficiente adquirir un vehículo cuya capacidad no se va a utilizar al completo cuando la tecnología digital permite contactar directamente con el propietario de un vehículo que, a cambio de un precio prefijado, nos lleva a nuestro destino.

En un sentido similar, la tecnología de las plataformas electrónicas de trabajo permite a los empleadores contactar de forma directa con personas dispuestas a realizar actividades productivas, sin necesidad de contraer una relación laboral. Como he explicado anteriormente, la relación laboral surge de forma paralela a un sistema de producción verticalmente integrado en el que el empleo estable y los incentivos, combinados con toda una serie de controles burocráticos, eran necesarios para garantizar la realización del trabajo de acuerdo con los estándares requeridos por la empresa. Sin embargo, en la actualidad existen tecnologías “altamente invasivas” (Stanford, 2017: 395) que permiten controlar el rendimiento sin que los empleadores tengan obligación de inducir de forma positiva a un mayor desempeño a través de trabajo permanente y salarios mayores. Esto es especialmente aplicable a las actividades que requieren poca cualificación por parte del trabajador. Mientras que para el empleador puede resultar altamente costoso especificar excesivamente qué estándares de rendimiento han de cumplir tareas complejas, cuando se trata de actividades más sencillas estas pueden describirse de forma más exacta y se puede monitorizar su realización simplemente observando su conclusión (Collins, 1990: 364).

El caso del microtrabajo resulta esclarecedor en este sentido. Como señala Webster (2016: 57), “el microtrabajo se encuentra en la parte baja del ranking de habilidades entre los trabajos que se externalizan abiertamente online”. Esto facilita en gran medida, siguiendo el esquema de Collins, el control sobre el rendimiento y la adecuada realización de las actividades. Además, gracias a la tecnología, dicho control puede ejercerse sin apenas costes, aunque la producción esté desintegrada verticalmente y dividida en innumerables porciones y el trabajador no sea parte de la organización de la empresa. Internet posibilita que los procesos productivos estén geográficamente dispersos y, a la vez, controlados centralmente (ibid.: 59). Así, las plataformas electrónicas permiten a los empleadores acceder a un mercado global en el que las diferencias salariales entre los distintos países obligan a los

microtrabajadores a competir a la baja por las ofertas disponibles (ibid.: 60). Por último, Webster apunta a cómo la división del trabajo facilita que el empleador pueda eludir los derechos derivados de la relación laboral. Para el autor (ibid.: 59), “la clave de que el trabajo esté dividido es que los trabajadores no tienen posibilidad alguna de entender cómo sus actividades individuales encajan en un marco más amplio”. Dicho de otra forma, la actividad productiva no se realiza en el marco de un mercado interno en el que los trabajadores conocen el lugar que ocupan –ellos, sus retribuciones y otros beneficios– con respecto a otras personas en la estructura organizativa de la empresa. Al no existir un mercado interno, no es necesario incentivar a los trabajadores para sustentar los sentimientos de equidad en los salarios de los que habla Weil, pues estos no tienen referencia alguna con la que compararse.

La tecnología de las plataformas electrónicas de trabajo permite, por tanto, acceder a los empleadores a una oferta amplia de trabajadores cuyo rendimiento pueden controlar sin necesidad de establecer con ellos una relación laboral. En ese sentido, dicha tecnología permite a los empleadores adquirir trabajo de forma más eficiente. Esta les proporciona un mecanismo a partir del cual pueden controlar la correcta realización de las tareas encomendadas y, a la vez, evitar incluir al trabajador en la organización de la empresa, así como asumir los costes que ello acarrea. De la misma forma que las plataformas de consumo de la economía colaborativa hacen posible acceder a determinados servicios, como el transporte, sin necesidad de adquirir bienes cuyas capacidades y características no se pueden utilizar al completo, las plataformas electrónicas de trabajo permiten contratar empleados sin necesidad de asumir los costes procedentes de los derechos anexos a la relación laboral. Gracias a la tecnología, los empleadores ya no necesitan generar incentivos para garantizar el rendimiento de sus trabajadores y pueden sostener la producción con una menor distribución de las ganancias derivadas de la actividad de la empresa.

Por supuesto, no es ninguna novedad que en el sistema capitalista los empleadores busquen reducir al máximo los costes y producir de la forma más eficiente posible. Sin embargo, el hecho de que las plataformas electrónicas de trabajo aumenten la eficiencia para el empleador, y lo hagan prescindiendo de determinados derechos anexos a la relación laboral sí que es relevante en el caso de la economía colaborativa. Esta aspiraba, en teoría, a ofrecer un modelo que permitiera superar el capitalismo “impersonal y comercial” e incorporar motivaciones propias de las economías del regalo a los intercambios económicos actuales. Por eso es interesante la comparación del trabajo en las plataformas de la economía colaborativa con la relación laboral. Esta expresaba un menor protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras, a través de determinados elementos que suponían una mayor redistribución de las ganancias. Así, se introducían en los intercambios entre trabajador y empleador aspectos que no tenían que ver con el aprovechamiento de la vulnerabilidad de este para maximizar el beneficio de aquel. Por eso, desde el momento en el que esos elementos desaparecen y, en un contexto de mayor vulnerabilidad generalizada en el empleo, los empleadores optan por fórmulas contractuales que les permiten maximizar sus beneficios a cambio de compartir en menor medida las ganancias con sus trabajadores, dichas relaciones expresan un mayor protagonismo de la mercantilización.

Del mismo modo que las plataformas de la economía colaborativa facilitan intercambios altruistas entre pares, pues supone un importante ahorro en los costes de información y comunicación, también hace posible que los empleadores puedan formalizar relaciones eventuales y esporádicas con los trabajadores. Sundararajan sostiene que estas nuevas fórmulas de relación laboral pueden empoderar a los trabajadores como microemprendedores y que trabajadores y empleadores interactúan en las plataformas electrónicas de trabajo como “pares”, en la medida en la que todos ellos tienen las mismas posibilidades de acceso (Sundararajan, 2016: 33), siempre y cuando dispongan de la mínima tecnología necesaria.

Sin embargo, el hecho de que trabajadores y empleadores se encuentren en pie de igualdad en cuanto al acceso e interacción en las plataformas no implica que esa sea ni mucho menos la realidad. El contexto de vulnerabilidad derivado de la crisis económica y las dificultades de muchas personas para encontrar alternativas laborales parece ser un factor clave a la hora de explicar la importancia de la subcontratación y la externalización a través de las plataformas electrónicas de trabajo. El supuesto empoderamiento de los trabajadores resulta más que cuestionable, además, cuando en sus intercambios con los empleadores han desaparecido elementos de la relación laboral cuya principal consecuencia era una mayor redistribución de las ganancias derivadas de la actividad productiva entre las partes. El hecho de que los empleadores reduzcan costes prescindiendo de derechos que permitían a los trabajadores acceder a una parte de las ganancias no parece expresar una motivación, por su parte, orientada a mejorar de forma desinteresada la posición de los trabajadores o a empoderarlos de alguna manera. Más bien, esas relaciones que limitan el acceso del trabajador a las ganancias de la producción parecen expresar la voluntad de los empleadores de aumentar sus propios beneficios en un contexto de vulnerabilidad económica y, por tanto, un mayor protagonismo de las motivaciones mercantilizadoras.

CONCLUSIONES

A partir de la aproximación de Cohen al modelo de reciprocidad del mercado he intentado analizar en qué medida las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores en las plataformas electrónicas de trabajo expresan un protagonismo mayor o menor de las motivaciones mercantilizadoras. La economía colaborativa es un fenómeno amplio y es posible que algunas plataformas hayan fomentado los intercambios gratuitos entre usuarios. Pero en aquellas en las que sigue habiendo intercambios monetarios alrededor del trabajo tienen lugar un conjunto de relaciones que no solo no son representativas de motivaciones alternativas a la mercantilización, sino que la dotan de un mayor protagonismo.

BIBLIOGRAFÍA

- AHSAN, Mujtaba. (2018). "Entrepreneurship and Ethics in the Sharing Economy: A Critical Perspective". *Journal of Business Ethics*, pp. 1-15.
- CHEAL, David J. (1988). *The Gift Economy*. Londres: Routledge.
- COHEN, Gerald A. (2001a). *If You're an Egalitarian, How Come You're so Rich?* Cambridge (MA): Harvard University Press.
- (2001b). "Vuelta a los principios socialistas", en GARGARELLA, Roberto y OVEJERO, Félix (comp.). *Razones para el socialismo*, Barcelona: Paidós, pp. 153-170.
- (2009). *Why Not Socialism?* Princeton y Oxford: Princeton University Press.
- COLLINS, Hugh. (1990). "Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws". *Oxford Journal of Legal Studies*, 10, pp. 353-380.
- COYLE, Diane. (2017). "Precarious and Productive Work in the Digital Economy". *National Institute Economic Review*, 240, pp. 5-14.
- DEL ROWE, Sam. (2018). "Gig Economy Has Contact Center Potential". *Customer Relationship Management*, July/August, 2018, p. 8.
- ELDER-VASS, Dave. (2016). *Profit and Gift in the Digital Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- FARRELL, Diana y GREIG, Fiona. (2016). "Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility". Consultado el 15 de septiembre de 2018, JP Morgan Chase & Co., en <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf>
- FLANAGAN, Frances. (2017). "Symposium on Work in the 'Gig' Economy: Introduction". *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), pp. 378-381.
- GODBOUT, Jacques T. y CAILLÉ, Alain C. (1998). *The World of the Gift*. Montreal: McGill-Queens University Press.
- MILLER, David. (2014). "Our Unfinished Debate About Market Socialism". *Politics, Philosophy & Economics*, 13 (2), pp. 119-139.
- RONZONI, Miriam y STEMPOWSKA, Zofia. (2014). "Introduction to Symposium on G.A. Cohen and Socialism". *Politics, Philosophy & Economics*, 13 (2), pp. 117-8.
- STANFORD, Jim. (2017). "The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives". *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), pp. 382-401.
- STEINER, Hillel. (2014). "Greed and Fear". *Politics, Philosophy & Economics*, 13 (2), pp. 140-150.

- SUNDARARAJAN, Arun. (2014). "Peer-to-peer Businesses and the Sharing (Collaborative) Economy: Overview, Economic Effects and Regulatory Issues". Consultado el 21 de septiembre de 2018, House Small Business Committee, en https://small-business.house.gov/uploadedfiles/1-15-2014_revised_sundararajan_testimony.pdf
- (2016). *The Sharing Economy*. Cambridge (MA): MIT Press.
- VROUSALIS, Nicholas. (2012). "Jazz Bands, Camping Trips and Decommodification: G.A. Cohen on Community". *Socialist Studies*, 8 (1), pp. 141-163.
- (2013). "Exploitation, Vulnerability, and Social Domination". *Philosophy & Public Affairs*, 41 (2), pp. 131-157.
- (2014). "G.A. Cohen on Exploitation". *Politics, Philosophy & Economics*, 13 (2), pp. 151-164.
- WEBSTER, Juliet. (2016). "Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious". *New Labor Forum*, 25 (3), pp. 56-64.
- WEIL, David. (2014). *The Fissured Workplace*. Cambridge (MA): Harvard University Press.

