



La Transparencia Algorítmica en el Trabajo de Plataformas: El nacimiento de un nuevo derecho de la era digital

por Atahualpa Blanchet

El surgimiento de nuevos derechos es una respuesta necesaria a la evolución constante de la sociedad y sus tecnologías. Em su obra "La Era de los Derechos", Norberto Bobbio ya argumentaba que el reconocimiento y la protección de los derechos humanos es un proceso dinámico y expansivo, reflejando las transformaciones sociales y culturales de cada época.

En un mundo cada vez más digitalizado, esta expansión debe incluir derechos que respondan a los desafíos y oportunidades de las nuevas tecnologías. La transparencia algorítmica y la privacidad digital, por ejemplo, son esenciales para proteger los derechos ya reconocidos como la dignidad, la igualdad y la justicia. Estos nuevos derechos no solo salvaguardan las libertades individuales en un entorno tecnológico cada vez más complejo, sino que también aseguran que los avances tecnológicos se sintonicen con los principios fundamentales de los derechos humanos, adaptándose a los tiempos modernos y fortaleciendo el marco jurídico y ético de la sociedad contemporánea.

El trabajo de plataformas es un ejemplo de cómo se ha transformado radicalmente el mundo del trabajo en los últimos años, desafiando los parámetros previamente establecidos en materia de garantías, exigiendo la generación de respuestas eficaces para la observancia de los derechos laborales.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) confirman lo que se puede ver por las calles de los grandes centros urbanos. Miles de trabajadores de plataformas digitales están sometidos a sofisticadas dinámicas de precarización laboral y de subordinación algorítmica marcada por la opacidad de los criterios de aplicación materializadas en ranqueos y decisiones automatizadas en la distribución de tareas, monitoreo, evaluación y despidos individuales o colectivos.

En este contexto, garantizar la transparencia algorítmica como un derecho humano en la era digital es un presupuesto para garantizar la aplicación de los derechos laborales en el siglo XXI.

El trabajo de plataformas es un laboratorio de dinámicas que se pueden aplicar en diversos ramos de actividad, sobre todo en la modalidad de cloudwork. Las variables estructurales de informalidad y desempleo, con especial énfasis en segmentos como jóvenes, mujeres y poblaciones vulnerables, amplifican e intensifican el contexto de creciente precarización laboral.

Según un informe de la OIT de 2021, alrededor del 70% de los trabajadores de plataformas en América Latina se encuentran en empleos informales, sin acceso a beneficios laborales tradicionales

como seguridad social o seguro de salud (OIT, 2021). La CEPAL también destaca que este tipo de trabajo es predominantemente realizado por jóvenes y personas con bajos niveles de calificación formal, lo que agrava la vulnerabilidad socioeconómica de estos grupos (CEPAL, 2021).

Las plataformas digitales han implementado sofisticadas estrategias para evitar la aplicación de leyes laborales tradicionales. Una táctica común es clasificar a los trabajadores como "colaboradores independientes" en lugar de empleados, lo que exime a las empresas de proporcionar beneficios y protecciones laborales (De Stefano, 2016).

Esta clasificación no solo precariza a los trabajadores, sino que también crea una competencia desleal en el mercado laboral, erosionando los estándares laborales y reduciendo los salarios. Por ejemplo, empresas como Uber y Rappi han sido criticadas por utilizar esta clasificación para evitar responsabilidades laborales, lo que deja a los trabajadores sin protección social básica y derechos (Berg et al., 2018).

En un mundo cada vez más digitalizado, los algoritmos que gestionan las plataformas de trabajo tienen un impacto significativo en la vida de los trabajadores. Estos algoritmos determinan asignaciones de trabajo, tarifas de pago y hasta pueden influir en la reputación y continuidad laboral de los trabajadores.

La falta de transparencia en estos sistemas algorítmicos puede llevar a decisiones arbitrarias, perpetuando variables estructurales de discriminación (Pasquale, 2015). Por ejemplo, un conductor de Uber puede ser desactivado de la plataforma sin previo aviso ni explicación, basado en algoritmos opacos que evalúan su desempeño, lo cual pone en riesgo su sustento económico (Rosenblat, 2018).

La transparencia algorítmica, en ese sentido, puede ser instrumentada a través de la explicabilidad, que implica en la capacidad de los trabajadores de entender cómo se toman las decisiones algorítmicas que les afectan.

La OIT ha señalado que la explicabilidad es fundamental para garantizar que los trabajadores puedan desafiar decisiones injustas y proteger sus derechos (OIT, 2021). Esto incluye el derecho a saber (right to know) cómo se calculan sus tarifas de pago, cómo se asignan los trabajos y cuáles son los criterios para evaluaciones de rendimiento. Por ejemplo, en Francia, la Ley de Trabajo Digital exige que las plataformas proporcionen información clara y comprensible sobre el funcionamiento de sus algoritmos a los trabajadores (LeCoz & Michaud, 2021).

Uno de los mayores desafíos en la regulación del trabajo de plataformas es su naturaleza transnacional. Las legislaciones nacionales, naturalmente no solamente en este campo, resultan insuficientes para abordar las complejidades del trabajo digital, lo que subraya la necesidad de una regulación internacional coordinada.

La OIT ha anunciado que en 2025 llevará a cabo un debate normativo centrado en el trabajo de plataformas, una iniciativa fundamental para establecer estándares globales que protejan a estos trabajadores. Este debate es una oportunidad para que los países alineen sus políticas y garanticen condiciones laborales justas y equitativas en todo el mundo (OIT, 2021).

En el ámbito académico, el Proyecto Fairwork del Instituto de Internet de la Universidad de Oxford es una iniciativa destacada. El proyecto evalúa las condiciones laborales en las plataformas digitales y promueve la mejora de los estándares laborales a través de un sistema de puntuación basado en

cinco principios: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa (Fairwork, 2021).

Fairwork también colabora con sindicatos, plataformas, gobiernos y otros actores para mejorar las condiciones laborales y garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados en el entorno digital. Por ejemplo, en 2020, Fairwork publicó un informe sobre las condiciones laborales en plataformas de reparto en América Latina, destacando prácticas deficientes y sugiriendo mejoras para asegurar un trato justo a los trabajadores (Fairwork, 2020).

Gradativamente, el movimiento sindical se está posicionando sobre la materia, buscando incorporar a los trabajadores de plataformas en sus bases como una estrategia más para fortalecer su representación y asegurar que sus voces sean escuchadas en el proceso de formulación de políticas.

El desafío es, antes que nada, de orden político y cultural visto que estos trabajadores, en muchos casos, no se consideran trabajadores tradicionales debido a la naturaleza independiente de su actividad, lo que dificulta su organización y defensa de sus derechos (Huws et al., 2017). Un ejemplo de éxito en este ámbito es el Sindicato de Trabajadores de Plataformas de Barcelona, que ha logrado movilizar a repartidores de diversas plataformas para exigir mejores condiciones laborales y derechos básicos (Cant, 2020).

Garantizar la transparencia algorítmica y la explicabilidad es fundamental para proteger los derechos laborales en el contexto del trabajo de plataformas. Esto requiere una acción coordinada a nivel internacional, como la que se espera del debate normativo de la OIT en 2025.

El debate sobre la generación de nuevos derechos como el de la transparencia algorítmica es fundamental para responder a la urgente necesidad de inclusión de trabajadores de plataformas y así profundizar el abordaje de derechos como presupuesto para la innovación en el marco de una Inteligencia Artificial Responsable aplicada al mundo del trabajo.

Referencias

- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. International Labour Office.
- Bobbio, N. (1996). "The Age of Rights". Cambridge: Polity Press.
- Cant, C. (2020). *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Polity.
- CEPAL. (2021). *Trabajo en Plataformas en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy"*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.
- Fairwork. (2020). *Fairwork: Labour Standards in the Platform Economy*. Oxford Internet Institute.
- Fairwork. (2021). *Fairwork Framework*. Oxford Internet Institute.
- Huws, U., Spencer, N. H., & Syrdal, D. S. (2017). *Online, on call: The spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models*. *New Technology, Work and Employment*, 32(2), 128-144.
- LeCoz, C., & Michaud, E. (2021). *Regulating Algorithms in France: The Digital Republic Bill*. In *Algorithmic Regulation*. Oxford University Press.

- OIT. (2021). *El trabajo en plataformas digitales en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo.
- Pasquale, F. (2015). *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.

Atahualpa Blanchet

Investigador del Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de San Pablo
y del Observatorio del Futuro del Trabajo de la PUC SP, Brasil.
Especialista en Nuevas Tecnologías y Derechos Humanos del IPPDH MERCOSUR
y Consultor en Inteligencia Artificial de la Oficina de la UNESCO para América Latina y el Caribe