



Universidad de los Andes

ALFREDO ENRIONE C.
PH.D., IESE, UNIVERSIDAD DE NAVARRA
PROFESOR TITULAR DE LA CÁTEDRA DE GOBIERNO CORPORATIVO PWC

No a la Uber-ización del trabajo

El Líbero
20 de abril de 2016

La irrupción de Uber en el mercado nacional ha generado un acalorado debate. Por un lado están quienes defienden a los taxistas y sus fuentes de trabajo. Por otro, aquellos que sostienen el inevitable impacto de las tecnologías y los beneficios para los usuarios.

Compañías como Uber o Cabify son “plataformas” que conectan a individuos con una necesidad con quienes ofrecen una solución a la misma. Estas empresas manejan la información clave, controlan los medios de pago y cobran una comisión por la intermediación. De la misma forma, empresas como Airbnb o Guesthouse operan intermediando alojamientos, y firmas como Freelance o Upwork lo hacen con profesionales como traductores, programadores o diseñadores.

Estas plataformas poseen enormes ventajas competitivas y son capaces de capturar una parte muy significativa del valor generado. Tienen economías de escala, lo que significa que mientras más grandes son, más difícil se hace competirles. Además, cuando llega la regulación por parte de las autoridades termina siendo una bendición. Típicamente les suben los costos, pero también les bloquea la entrada de nuevos competidores y los consolida como los actores dominantes del mercado.

Uber, por ejemplo, está en la industria del transporte. Ofrece los servicios más de un millón de autos y choferes a nivel mundial y se lleva entre el 20% y el 25% de los ingresos totales, pero ni los autos ni los choferes son propios. ¿Combustible, mantenimiento o seguros? No es problema de Uber. Con este esquema el valor de mercado de Uber se estima en más de sesenta mil millones de dólares y ya supera con creces a empresas como Ford o General Motors.

No cabe duda que los avances tecnológicos han permitido como nunca antes coordinar individuos, necesidades y soluciones a nivel global y, además, de manera extraordinariamente eficiente. De hecho, y para que nadie me acuse, declaro que soy un usuario de estos servicios desde hace tiempo. **Sin embargo, detrás del fenómeno Uber se esconde un proceso de enormes repercusiones sociales.**

Imagine un futuro sin empleados. Donde cada persona es un trabajador independiente que se mueve de un trabajo a otro, de un proyecto a otro. Recibiendo un pago por las tareas realizadas en el día.

Con el argumento de la modernidad se nos está haciendo creer que esto es un gran avance (podría serlo en la medida que permite a la gente generar ingresos adicionales), pero desde un punto de vista social es un retroceso significativo. **La Uber-ización del trabajo, más allá de algunos chiches tecnológicos, nos lleva a los estándares laborales del siglo XIX.**

Como está bien documentado por historiadores y sociólogos, antes de que existiesen grandes empresas y sofisticadas políticas laborales la mayor parte del trabajo remunerado se hacía en base a unidades o piezas. Era práctico porque era fácil de medir y se premiaba así a los trabajadores más productivos.

En los inicios la revolución industrial se siguió con la misma práctica. Una fábrica de ropa, por ejemplo, pagaba por pieza terminada. Sin embargo, en la medida en que los procesos productivos eran más complejos e interdependientes este mecanismo ya no funcionaba tan bien. No era simple medir la productividad individual, se hacía difícil retener al personal y había mucha rotación. Por ejemplo, era común que en determinadas épocas del año los trabajadores migraran hacia la agricultura. Se introdujo entonces una gran innovación para mejorar la productividad: el salario mensual fijo.

Mientras la complejidad aumentaba, también lo hacía la necesidad de retener al personal más productivo. Había que pagar más y mejorar los estándares laborales. Cuando en la industria automotriz de principios del siglo pasado se pagaba US\$2,3 por una jornada de nueve horas, Henry Ford impuso un salario de US\$5 por días de “solo” ocho horas. Para muchos estudiosos del tema el efecto de esta medida fue el impulso definitivo a la emergente clase media americana.

En los años siguientes, las mejoras en los estándares laborales no sólo respondieron a una necesidad de especialización y productividad. Crecientes niveles de sindicalización y presiones del Estado también fomentaron la incorporación de nuevas regalías. Se introdujeron así las vacaciones pagadas y otros beneficios como la jubilación [i].

La relación empresa-trabajador continuó evolucionando y los niveles de compromiso llegaron a niveles antes inimaginables. En los años ochenta las empresas globales reconocidas como las “mejores para trabajar” garantizaban empleos de por vida. De esta forma, y **en poco más de cien años, la organización del trabajo pasó de meras transacciones en el libre mercado a la creación de organizaciones burocráticas, con carreras laborales y una nueva forma de relación empresa-trabajador.**

Hoy, la tendencia va justo en la dirección opuesta y la Uber-ización del trabajo es un peligro real para nuestro modelo de sociedad. Lo es en al menos tres sentidos. Primero, no es algo nuevo, un producto mejor de la modernidad. Es un retroceso de más de cien años en los derechos de los trabajadores ¿Salario fijo? ¿Aguinaldos? ¿Vacaciones pagadas? ¿Licencias médicas? ¿Capacitación? Olvídense.

Segundo, profundiza la tendencia iniciada hace 30 años en que las empresas se han ido desligando de su responsabilidad. Si antes ofrecían seguridad laboral, hoy el compromiso es un salario y la promesa de ser más “empleable” en otro lado cuando ya no te necesiten. Incluso empresas admiradas del Silicon Valley, de esas que ofrecen generosos salarios, comida gratis, piscinas y transporte, esconden un altísimo nivel de inseguridad laboral. Para que el lector vea hacia

dónde va la lógica, sepa que Uber ha anunciado que tiene entre sus planes sustituir a los choferes por autos sin conductor.

Por último, y quizás lo más importante, la Uber-ización plantea una visión incompleta y “deshumanizante” del trabajo. Desde los estudios de Abraham Maslow [ii], sabemos que el ser humano no sólo busca satisfacer necesidades económicas y un mínimo de seguridad. El trabajo permite a las personas alcanzar otras aspiraciones igualmente relevantes. La necesidad de pertenencia, la necesidad de interactuar socialmente con los otros, la necesidad de un espacio para crecer y la búsqueda de un sentido.

[i] La evolución e innovaciones en la relación empresa-trabajador está muy bien documentada por el economista de UCLA Sanford Jacoby en su libro (2004). *Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in the 20th century*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum.

[ii] Abraham Maslow (1998). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Editorial Kairós.